

Royaume du Maroc
Ministère de l'Intérieur
Direction Générale des Collectivités Locales

Manuel des procédures de mise en place, de fonctionnement et de suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre des régions

Collection guide de l'élu

2019



Financé par
l'Union européenne

Manuel des procédures de mise en place, de fonctionnement et de suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre des régions au Maroc

Cette publication est éditée par la Direction Générale des Collectivités Locales - Ministère de l'Intérieur dans le cadre du Programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité au Maroc, financé par l'Union européenne.

Année de publication : 2019

Réalisation : GOPA

Mise en page et impression : le point sur le i

Publication financée par l'Union européenne

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de la Direction Générale des Collectivités Locales - Ministère de l'Intérieur et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.





Royaume du Maroc
Ministère de l'Intérieur
Direction Générale des Collectivités Locales

Manuel des procédures de mise en place, de fonctionnement et de suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre des régions

2019

Paru dans la même collection :

- Plan Communal de Développement (2010)
- Programmation Urbaine et Architecturale des équipements publics communaux à usage administratif, social, culturel et sportif (2012)
- Guide des élus des Régions (2016)
- Guide des élus des Préfectures et Provinces (2016)
- Guide des élus des Communes (2016)
- Manuel des procédures de mise en place, de fonctionnement et de suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre des communes (2017)
- Guide des procédures de gestion des pétitions au niveau des Régions (2018)
- Guide des procédures de gestion des pétitions au niveau des Préfectures et Provinces (2018)
- Guide des procédures de gestion des pétitions au niveau des Communes (2018)
- Plan d'action de la commune – Guide méthodologique : Processus d'élaboration et de suivi-évaluation (2019)

Dépôt légal : 2019MO4729

ISBN : 978-9954-9626-5-7

ISSN série guide de l'élu : 5515-2028



Sommaire





Liste des acronymes

DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales
FFOM	Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces
IEECAG	Instance de l'Equité, de l'Egalité des Chances et de l'Approche Genre
INDH	Indicateur National de Développement Humain
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONU	Organisation des Nations Unies
PDR	Programme de Développement Régional
PGE	Plan Gouvernemental de l'Egalité
SC	Société Civile

Avant-propos

L'administration d'un territoire, l'élaboration et la conduite de politiques publiques, arbitrer et prendre une décision sur des enjeux de collectivités … il s'agit là du quotidien, d'une évidence, pour les élu-e-s et des cadres de notre administration territoriale. Pourtant, à bien des égards, c'est un univers abstrait, un grand inconnu pour nombre de nos citoyennes et citoyens qui – faute d'être tenus à l'écart de l'administration du quotidien et des enjeux de leur territoire – parfois ne comprennent pas, s'interrogent et peuvent se sentir frustrés par les décisions prises par les gouvernements locaux.

C'est là tout l'enjeu qui réside au cœur de la création des Instances de l'Equité, de l'Egalité des chances et de l'Approche Genre (IEECAG) : rapprocher administration et administrés, en faisant participer les citoyennes et citoyens à la réflexion sur les défis de gouvernance local. Encourager **l'émergence de citoyennes et citoyens responsables, concernés et engagés dans la conduite des affaires de leur territoire : c'est là que réside le grand défi de toute les démocraties modernes, c'est la grande responsabilité qui incombe aux élu-e-s.**

Ainsi, la finalité des IEECAG se retrouve dans les trois mots qui la composent : équité, égalité des chances et approche genre. Elle concourt à administrer le territoire dans une perspective d'état de droit, de justice sociale et de réduction des inégalités en associant les administrés à l'élaboration de programmes de développement et de politiques inclusifs, efficaces et efficients. La mise en place d'IEECAG encourage également le développement d'une approche de genre visant l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, et son application dans les faits. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée et publique.

Réalisé dans le cadre du Programme d'appui de l'Union européenne à la mise en œuvre du Programme Gouvernemental pour l'Egalité, Plan ICRAM «2017-2021[1]», ce manuel méthodologique présente les différentes étapes, méthodes et outils pour créer, assurer le fonctionnement, le suivi, l'évaluation et la capitalisation des IEECAG. Il est conçu et présenté sous une forme accessible, dans laquelle, les élu-e-s et les cadres des préfectures et provinces et les représentant-e-s de la société civile peuvent puiser des informations et des conseils pour faciliter l'opérationnalisation de leurs IEECAG.

Synthétisées sous la forme de procédures clairement explicites, les informations présentées sont le résultat de la compilation des savoirs et savoir-faire des praticiens de la concertations (élu-e-s, cadres, représentants de la société civile) au Royaume du Maroc qui ont été rencontrés au cours de différents ateliers d'échanges.

Sans aucun doute, le présent guide saura trouver un écho auprès des décideurs, des citoyennes et citoyens, des praticiens de l'accompagnement des gouvernements locaux, pour permettre l'émergence et la consolidation d'une culture de l'écoute et de la prise de décision concertée dans l'administration de nos territoires. Elu-e-s, cadres et population, nous avons tous à y gagner.

[1]PGE/ICRAM : un cadre de convergence des différentes initiatives visant la promotion de l'égalité et l'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement, mis en œuvre par les départements ministériels et coordonné par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social.



1 Cadre général

Introduction

L'état Marocain a mené des réformes politiques en consacrant la démocratie participative comme l'un des principes fondamentaux du développement des politiques publiques. Complétant la démocratie représentative, la démocratie participative est une forme de participation des citoyens et citoyennes et de la société civile à la prise de décision au niveau local. L'Instance de l'Equité, de l'Egalité des Chances et de l'Approche Genre (IEECAG) est l'un des mécanismes de promotion de cette participation.

Pour mettre en œuvre cette orientation et appliquer le premier alinéa du chapitre 139 de la Constitution, la loi organique n° 111-14 régissant les Régions a statué :

- De la création d'un organe consultatif auprès du Conseil régional, en partenariat avec les acteurs de la société civile, appelé : « instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre » ;
- De l'établissement d'un règlement intérieur du conseil, qui fixe les modalités de composition et de fonctionnement de l'instance. De par son rôle consultatif, l'instance est en charge d'examiner les affaires relatives à la mise en œuvre des principes d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre au niveau régional.

Si tant est que puisse exister une démocratie participative « idéale », l'implication totale de citoyens et citoyennes concerné-e-s par l'administration et la gestion de leur territoire est difficilement imaginable en dehors des périodes de consultations électorales. Il reste néanmoins important que les portes restent grandes ouvertes à tous ceux qui souhaitent participer, et que les règles du jeu soient claires. Tout avis, proposition, demande… doit pouvoir être entendu à un niveau ou à un autre, même si c'est un sous-groupe dûment mandaté pour le faire (généralement composé d'élu-e-s) qui formalise la décision finale. L'IEECAG a pour ambition de structurer cette force de proposition citoyenne.

La première partie de ce guide est une introduction qui présente le cadre référentiel de l'IEECAG et définit les notions qui se situent aux fondements de son établissement.

1.1 Cadre référentiel de l'IEECAG

L'Instance de l'Equité, de l'Egalité des Chances et de l'Approche Genre (IEECAG) est l'un des principaux fondements du processus de la décentralisation, et de l'instauration de la démocratie participative dans le développement local. L'IEECAG s'exécute dans le cadre de la mise en exercice des accords et conventions internationales ratifiées par le Maroc, à savoir :

1. La déclaration universelle des droits de l'Homme ;
2. Le pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
3. Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
4. La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ;
5. La convention relative aux droits de l'enfant ;
6. La convention sur les droits des personnes en situation d'handicap ;
7. La participation active du Maroc à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD).

La mise en place de l'IEECAG se fait conformément :

- Aux directives royales dans la lettre adressée aux participant-e-s au deuxième Forum parlementaire sur la justice sociale du 5 septembre 2018 ;
- Aux dispositions de la Constitution marocaine de 2011 où les mécanismes de la démocratie participative sont clairement reflétés dans le préambule et les chapitres 12, 13, 14, 15 et 19 de la Constitution ;
- Aux exigences du premier alinéa de l'article 139 de la Constitution marocaine qui stipule que les conseils des collectivités territoriales doivent mettre en place des mécanismes participatifs de dialogue et de concertation pour faciliter la contribution des citoyennes et des citoyens et des associations à la préparation et au suivi des programmes de développement ;
- Aux dispositions de l'article 116 de la loi n° 111-14 sur les régions qui stipule que les Conseils des régions établissent des mécanismes participatifs de dialogue et de consultation pour faciliter la participation des citoyennes, des citoyens et des associations à la préparation et au suivi des programmes de développement, selon les modalités spécifiées dans le règlement interne de la région ;
- Aux dispositions de l'article 117 de cette loi qui consiste à ce qu'une instance consultative soit créée auprès du Conseil de la région en partenariat avec les acteurs de la société civile concernés par l'étude des questions préfectorales liées à la promotion des principes d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre. Le règlement intérieur du Conseil précise les appellations de ces instances et les modalités de leur formation et de leur conduite.

1.2 La démocratie participative

La démocratie participative implique que les citoyens et la société civile organisée aient des moyens plus ou moins formels d'influencer les activités du gouvernement. Les citoyens organisés peuvent dès lors s'impliquer directement dans le processus de prise de décisions qui les concernent[2].

La participation des citoyennes et des citoyens à leur gouvernement est considérée comme la pierre angulaire de la démocratie. Elle peut intervenir par le biais de différents mécanismes et formes, et à divers niveaux. Les degrés d'engagement et de responsabilité des citoyens dans un processus de participation sont souvent illustrés sous forme d'échelle : Les échelons les plus bas sont assimilés à de la non-participation, les échelons intermédiaires constituent des formes minimales de concession de pouvoir aux citoyens par les décideurs, et plus élevés indiquent de véritables lieux de pouvoir.

Degré de participation	1	2	3	4	5
	Information	Consultation	Discussion	Délibération	Collaboration

1.3 L'approche genre

L'approche de « genre », c'est-à-dire l'analyse et la prise en compte, dans tous les domaines, des rapports sociaux entre femmes et hommes, est essentielle pour atteindre les objectifs d'égalité conformes aux droits humains et pour améliorer l'efficacité des stratégies visant au développement durable.

L'approche de genre ne se réduit pas à « s'occuper des femmes ». Elle vise à prendre en compte, simultanément la situation, les besoins et les objectifs des femmes et des hommes, dans leur interaction. Ainsi, dans le domaine des projets de développement au Nord comme au Sud, la démarche de genre s'applique à toutes les actions et concerne autant les hommes que les femmes puisqu'il s'agit de tenir compte des dynamiques sociales dans lesquelles chacun se situe. Par exemple, une association latino-américaine qui organise des ateliers pour les hommes chômeurs en vue de prévenir les risques de violence engendrés par leur mise en échec quand ils ne parviennent plus à se conformer au stéréotype social du chef de famille ; un projet de planification familiale au Niger s'adresse notamment aux responsables religieux qui sont des hommes ; ...

[2] http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/wp2006_08introduction_democratie_participative_0.pdf

2 Présentation du manuel de procédures

2.1 Introduction au contenu du manuel de procédures

Le présent manuel de procédures, relatif aux instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre (IEECAG), est à considérer comme un guide, plutôt procédural et technique, avant tout pratique, à la disposition des régions. C'est un document d'information et de référence procédurale, pouvant être consulté et exploité, à tout moment et selon les besoins, par les régions pour assurer le bon fonctionnement des IEECAG, une fois mises en place.

Les objectifs du manuel de procédures sont multiples :

- Renforcer la documentation de référence et d'orientation relative à ce nouveau mécanisme local, réglementé aujourd'hui par la loi organique n° 111-14 relative aux régions ;
- Disposer et pouvoir se référer à ce document, en cas de besoin, pour faciliter la mise en place et le fonctionnement des IEECAG ;
- Renforcer l'intérêt des régions pour la mise en place et le fonctionnement des IEECAG.

Le public cible du manuel de procédures est le suivant :

- Président-e-s des conseils des régions et Elu-e-s des Conseils régionaux.
- Des cadres des régions en charge de l'appui administratif et technique à la mise en place et au fonctionnement des IEECAG.
- Des acteurs/actrices de la société civile locale, siégeant au sein des IEECAG ou appelés à y siéger.
- Et toutes les personnes, voir même les organisations internationales, portant un intérêt à l'équité, à l'égalité des chances et à l'approche genre, en vue de la promotion de la bonne gouvernance et du développement local.

2.2 Processus de conception du manuel de procédures

L'élaboration du manuel de procédures relatives à la mise en place et au fonctionnement des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre auprès des Conseils des régions a bénéficié d'entretiens préparatoires avec différents partenaires au niveau national (Direction Générale des Collectivités Locales, Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité, et du Développement Social, Délégation de l'Union européenne au Maroc).

Pour des raisons de cohérence et d'harmonie entre les publications, le présent manuel tâche - autant que faire se peut - de garder la même architecture que le « Manuel des procédures de mise en place, de fonctionnement et de suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre des communes[3] » réalisé par la DGCL en partenariat avec l'agence ONU FEMMES.

[3] http://www.pncl.gov.ma/Publication/guide

Le contenu et la forme du manuel de procédures ont ensuite été établis en tenant compte de trois principales considérations :

- **Premièrement, à partir des résultats du diagnostic territorial organisé au sein de trois régions «témoins»** (Casablanca-Settat, Fès-Meknès et Marrakech-Safi), à travers différents ateliers, et l'ensemble des régions lors d'un atelier réalisé au niveau national ;
- **Deuxièmement, à partir d'un processus de recherche et d'analyse documentaire relative à la mise en place et au fonctionnement des IEECAG,** conformément aux dispositions de la loi organique n° 111-14 relative aux régions, à travers l'analyse des résultats et données compilées du diagnostic territorial ;
- Troisièmement, en se basant sur les normes internationales et nationales visant la lutte contre la violence et la discrimination à l'égard des femmes.

2.3 Structuration du manuel de procédures

Le manuel de procédures pour la mise en place des instances consultative de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre au niveau régional comporte 3 parties :

1. **Une partie introductive et théorique,** présentant le cadre juridique et légal des dites instances, avec un retour sur le contexte qui prévaut leur instauration, un focus sur les objectifs recherchés et les bénéfices attendus d'une telle démarche ;
2. **Une partie pratique,** présentant la méthodologie de la démarche (les procédures) en veillant à être le plus pédagogique possible dans la description de chaque étape, le plus clair possible dans la description des processus ;
3. **Une partie annexe,** recensant les références aux textes de lois, ainsi que les fiches pratiques et outils proposés tout au long de la partie pratique.

Afin de faciliter l'orientation des lecteurs et lectrices qui souhaiteraient effectuer une recherche sur les correspondances/différences entre les niveaux régional, préfectoral ou provincial et communal, les manuels sont conçus selon **une logique de structuration et une série de procédures similaires. Également, un code couleur pour différencier les trois** parties a été introduit afin de faciliter la consultation du contenu.

Les procédures de mise en place et de fonctionnement des IEECAG ont été déterminées lors de la rédaction du manuel de procédures à destination des communes. Afin de conserver la logique commune aux procédures correspondantes aux différents niveaux de collectivités, le présent manuel de procédures conserve le même phasage, en revanche le nombre de procédures et de fiches conseils a évolué suite aux ateliers diagnostics qui ont eu lieu avec les régions.

Le manuel présente **10 procédures** qui sont regroupées et réparties entre **4 phases** se succédant selon la chronologie propre au fonctionnement des IEECAG.

Procédure n°1 : concentration et décision portant sur la mise en place de l'IEECAG

Procédure n°2 : initiation et préparation de la mise en place de l'IEECAG

Phase 1

Procédures de préparation de la mise en place des IEECAG

Phase 2

Procédures de mise en place et d'organisation des IEECAG

Procédure n°3 : lancement officiel de la mise en place et de la structuration de l'IEECAG

Procédure n°4 : planfication stratégique de l'IEECAG

Phase 3

Procédures de fonctionnement des IEECAG

Procédure n°5 : la gouvernance et la régularité des réunions de l'IEECAG

Procédure n°6 : pertinence et concision dans la formation d'avis consultatifs de l'IEECAG

Procédure n°7 : mise en valeur de l'approche genre au sein des compétances de l'IEECAG

Phase 4

Procédures de suivi - évaluation du fonctionnement des IEECAG

Procédure n°8 : les actions de l'IEECAG auprès de la collectivité

Procédure n°9 : suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG

Procédure n°10 : capitaliser les expériences de l'IEECAG

2.4 Cadre référent de présentation des procédures

En s'inspirant du domaine de la gestion des ressources humaines (où l'usage des manuels de procédures s'impose), il est à retenir qu'une procédure doit définir : **Qui doit faire Quoi, faire référence à Comment le faire** (instruction spécifique, mode de travail à réaliser, etc...), expliquer le **Pourquoi** (objectif), et également, une procédure renseigne sur la logique temporelle, en définissant l'enchaînement des tâches et activités : **Quand.**

Le modèle référent de présentation des procédures proposé est uniformisé sous forme de tableaux, ayant pour objectif de rendre accessible l'information. Ces procédures présentées dans les tableaux sont **accompagnées de fiches conseils, explicatives et d'appui à l'application des opérations** de chacune de ces procédures. Ces tableaux de présentation des procédures comprennent, à titre indicatif, les paragraphes suivants :

Intitulé de la procédure	Dénomination de la procédure
Etapes	(Quand) Précision du timing d'application de la procédure, selon un ordre d'enchaînement logique
Parties concernées	(Qui) Précision des personnes/acteurs/parties concernés par l'application de la procédure
Objectifs	(Quoi) Précision du/des but(s) visés par la procédure et le/les justifier
Types d'opérations	(Comment) Précision des éléments d'actions et d'opérations à accomplir pour appliquer la procédure
Références de base	(Appui) Précision de documents référents d'appui à l'application de la procédure : lois, règlements, normes, ... régissant la procédure, dossiers, autres, ...



Les procédures des 4 phases peuvent être alimentées, appuyées et suivies par une ou plusieurs fiches conseils, explicatives des opérations à réaliser pour l'application de ces procédures, et ce, en appui aux provinces et préfectures.



Pour la mise en œuvre de l'ensemble de ces étapes, il est recommandé de procéder à la mobilisation d'un/e spécialiste des dynamiques du groupe, expérimenté-e pour accompagner l'instance au démarrage pour être opérationnel rapidement. En effet, il s'agit d'un processus inédit mené par des multi-acteurs, dotés d'expériences, de savoirs hétérogènes et de cadres de référence spécifique à chaque groupe d'acteurs. C'est un processus riche et intéressant et en même temps susceptible d'être porteur de conflits qui pourraient paralyser l'élan de l'initiative. Pour cette raison, il est préférable -si la région en ressent le besoin- de mobiliser une expertise externe afin d'accompagner la construction d'une compréhension commune de la finalité, la mission, des objectifs ainsi que des valeurs partagées des membres de l'instance.



Phase 1 :

Procédures de préparation de la mise en place des IEECAG

Introduction à la phase

La première phase est le point de départ de l'établissement des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre. C'est une phase de normalisation, de rencontre, d'échange et de construction d'une vision commune du rôle et du fonctionnement de l'instance.

La mise en place des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre a pour objectif de **conforter les dynamiques citoyennes existantes** et de garantir les conditions nécessaires aux mobilisations citoyennes, en favorisant l'expertise partagée et en permettant aux citoyens et citoyennes de participer à l'administration de leur territoire, en créant un espace de propositions et d'initiatives. Ce mécanisme de participation et de concertation est encadré par différents articles de lois :

- L'instance est un des mécanismes d'application de **l'article 19 de la Constitution de 2011,** portant sur la parité, l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les discriminations ;
- L'instance est aussi partie prenante de **l'article 139 de la Constitution de 2011** qui attribue aux conseils régionaux et à ceux des autres collectivités territoriales la mise en place de mécanismes participatifs de dialogue et de concertation, favorisant l'implication des citoyennes et citoyens, et des associations dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement ;
- **L'article 117 de la loi organique n° 111-14** relative aux régions, qui institue la création auprès du Conseil d'une instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, en partenariat avec les acteurs de la société civile locale

Cette première phase dédiée à l'initiation et à la préparation de la mise en place des IEECAG inclut deux procédures et huit fiches conseils :

Procédure n°1 : concertation et décision portant sur la mise en place de l'IEECAG

- Fiche conseil : 1.1 s'approprier le cadre réglementaire et référentiel de l'IEECAG
- Fiche conseil : 1.2 connaitre les éléments constitutifs de l'IEECAG
- Fiche conseil : 1.3 développer un argumentaire sur l'intérêt de l'IEECAG
- Fiche conseil : 1.4 intégrer l'IEECAG dans l'organigramme de la collectivité
- Fiche conseil : 1.5 désigner un comité technique en charge de l'IEECAG

Procédure n°2 : initiation et préparation de la mise en place de l'IEECAG

- Fiche conseil : 2.1 rencontres locales avec les associations pour sensibiliser et communiquer sur l'IEECAG
- Fiche conseil : 2.2 instauration d'un systéme particiatif et transparent de sélection et choix des potentiels membres de l'IEECAG
- Fiche conseil : 2.3 appel à candidature et sélection des membres de l'IEECAG



Procédure n°1 :
concertation et décision portant sur la mise en place de l'IEECAG

Etapes	Au cours de la 1ère année du mandat du conseil de la région
Parties concernées	- Conseil de la région (femmes et hommes élus de la majorité et de l'opposition) ; - Cadres de la région.
Objectifs	- Se concerter sur la mise en place de l'IEECAG ; - S'approprier le cadre légal et réglementaire (Constitution 2011, loi organique, règlement intérieur du conseil) ; - Echanger les points de vue sur le processus de mise en place de l'IEECAG ; - Procéder à la prise de décision par le Président et son bureau pour la mise en place de l'IEECAG, en concertation avec les autres membres du conseil ; - Désigner un comité technique interne à la région, en charge de la préparation de la mise en place de l'instance.
Types d'opérations	- **La concertation sur la composition, la mission et les objectifs de fonctionnement de l'instance**, qui s'établie sur la base légale, et sur la préparation de la mise en place de l'IEECAG au sein de la région (dans le cadre d'un atelier ou d'une simple réunion). - **L'institutionnalisation de la gestion de cette instance** par la désignation nominative d'un comité technique interne à la région, composé de femmes et d'hommes élu-e-s et de cadres, en charge de la préparation de la mise en place de l'IEECAG. En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional de son évaluation et des mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration (article 7) ; - Décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (article 4 et 5).

Fiche conseil :

1.1 s'approprier le cadre réglementaire et référentiel de l'IEECAG

Les instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, tel qu'il est prévu dans la loi, est un espace participatif qui affirme nettement, par son ambition, son approche et ses fondements la volonté d'associer les citoyennes et citoyens à l'administration de leur territoire. Afin de pouvoir initier et cadrer le débat au sein du Conseil sur l'établissement d'une telle instance, les textes légaux encadrant cette démarche sont reproduits ici.

Constitution Marocaine

Préambule

(..) Se fondant sur ces valeurs et ces principes immuables, et fort de sa ferme volonté de raffermir les liens de fraternité, de coopération, de solidarité et de partenariat constructif avec les autres Etats, et d'œuvrer pour le progrès commun, le Royaume du Maroc, Etat uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage :

- (...)
- Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, de l'handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit,

TITRE II

LIBERTES ET DROITS FONDAMENTAUX

Article 19 : « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. »

Loi organique n° 111-14 relative aux régions

Chapitre IV

Les mécanismes participatifs de dialogue et de concertation

Article 116 : «conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 139 de la Constitution, les Conseils des régions mettent en place des mécanismes participatifs de dialogue et de concertation pour favoriser l'implication des citoyennes et citoyens, et des associations dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement, selon les modalités fixées dans le règlement intérieur de la région.»





Article 117 : Sont créées auprès du conseil de la région trois instances consultatives :

- une instance consultative, en partenariat avec les acteurs de la société civile, chargée de l'étude des affaires régionales relatives à la mise en œuvre des principes de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre ;
- (...)

Le règlement intérieur du conseil fixe les dénominations de ces instances et les modalités de leur composition et de leur fonctionnement. »

Décret n° 2.16.299 fixant la procédure d'élaboration du programme de développement de régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration

Article 7 : Le projet du programme de développement régional est élaboré selon une approche participative. À cette fin, le président du Conseil de la région tient des concertations avec :

- les citoyennes, citoyens et les associations selon les mécanismes participatifs de dialogue et de concertation crées au sein du Conseil de la région conformément aux dispositions de l'article 116 de la loi organique précitée n° 111-14;
- les instances consultatives prévues à l'article 117 de la loi organique précitée n° 111-14.

Décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation

Article 4 :
- (...)
- Pour cette fin, une commission/instance de concertation pour l'aménagement du territoire est créée, comme cadre de concertation et d'exprimer les avis autour du projet.

Article 5 :
- La commission/instance de concertation créée au titre de l'article 4 en haut, se constitue des membres suivants :
- (...)

Le président de la commission/instance peut inviter toute personne en qui il voit un intérêt à assister à ses travaux.

Fiche conseil :

1.2 connaître les éléments constitutifs de l'IEECAG

L'importance du cadre réglementaire et référentiel de l'IEECAG réside dans le processus d'ouverture des conseils régionaux sur leur environnement externe et surtout sur la société civile. Pour enlever toute ambigüité, il est nécessaire de maîtriser les éléments constituants de l'IEECAG et le rôle qu'elles sont censées jouer avant d'entamer le processus de constitution.

COMPOSITION, STRUCTURATION, MISSIONS, ET DUREE DES IEECAG
COMPOSITION DES IEECAG
Les IEECAG sont composées par des représentant-e-s de la société civile locale actives dans l'environnement externe des régions, et qui sont comme suit : - Des personnalités, des actrices et acteurs actifs au niveau des organisations de la société civile, des associations, des coopératives, des réseaux, … etc. appartenant au territoire de la région ; - Des personnes ressources, chercheur-e-s, entrepreneur-e-s, … ; - Des femmes, des hommes, des jeunes, des personnes en situation d'handicap, … Les représentant.e.s des IEECAG sont choisi.e.s en concertation avec la société civile, selon une approche participative et transparente qui respecte les critères spécifiés par la région. Toutefois ces représentant-e-s sont désigné-e-s par leurs associations et leurs instances, leur engagement s'effectue sur une base volontaire. Afin de garantir la représentativité et la pertinence des avis qui seront émis, il est important que la composition des instances veille à : - Prendre en considération l'équilibre territorial en assurant une représentativité de l'ensemble des composantes du territoire et des zones géographiques ; - Se conformer avec les axes thématiques majeurs de la mission de l'instance. Il est recommandé que les membres de ces instances, ne soient pas des élu-e-s, représentés au sein du Conseil de la région (afin d'éviter des conflits d'intérêts ou de créer, de façon involontaire, une intimidation à l'encontre des autres participants).

MISSIONS DES IEECAG

Il convient de préciser que les IEECAG sont assignées à une fonction, un rôle -purement consultatif en matière d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre dans les affaires régionales. Ces instances ne disposent pas de la qualité décisionnelle. Ainsi, les principales attributions des IEECAG peuvent être résumées à :

- Participer aux différentes étapes d'élaboration du programme de développement de la région et assurer le suivi de sa mise en œuvre pour la prise en compte de l'approche genre ;
- Le/la président.e de l'instance participe dans la commission/instance consultative de l'aménagement du territoire ;
- Soumettre des avis portant sur les principes de l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre au Président du conseil de la région, qui à son tour les soumet au conseil élu ;
- Proposer des observations sur l'ordre du jour des sessions du conseil avant leur déroulement ;
- Participer lors des sessions du Conseil de la région en tant qu'observateur ;
- Elaborer un plan de renforcement de capacité des membres des instances ;
- Suivre les travaux des structures de prise en charge des femmes victimes de violence au sein du territoire de la région, ainsi élaborer des rapports annuels sur l'état des lieux sur les violences à l'égard des femmes ;
- Coordonner avec la société civile locale quand il s'agit de sa participation dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques publique au niveau de la région ;
- Proposer au/à la président(e) du conseil des mécanismes pour faciliter la participation des citoyennes et citoyens dans le suivi des politiques publiques au niveau de la région.

STRUCTURATION DES IEECAG

Le bureau de l'IEECAG est constitué de manière consensuelle ou par vote. Il se compose de la présidence et de son adjoint, le secrétariat général et son adjoint, le chargé de communication et son adjoint. Les IEECAG peuvent créer des commissions thématiques regroupant les autres membres de l'instance, chapotées par des coordinateurs-coordinatrices. Le bureau de l'IEECAG se charge de la coordination entre les membres des IEECAG et la région, du suivi des travaux des commissions au sein de l'IEECAG, et de l'élaboration des rapports sur ses avis consultatifs.

Il est recommandé que la présidence des instances soit accordée aux associations, notamment de femmes et/ou être confiées spécifiquement aux femmes représentantes d'associations de la société civile membre de l'instance.

DUREE IMPARTIE AUX IEECAG

La durée de l'IEECAG est équivalente à la durée du mandat du Conseil de la région.

Fiche conseil :

1.3 développer un argumentaire sur l'intérêt de l'IEECAG

L'argumentaire proposé ici constitue des bases de réflexions permettant d'amorcer un débat, entre les élus-e-s et les cadres de la région, sur l'utilité et la pertinence de mettre en place une instance – et ultérieurement, de manière élargie avec la société civile qui sera représentée dans l'IEECAG.

Un contexte national qui favorise l'intégration de la dimension genre dans le développement
Réformes : durant les dernières décennies, le Maroc a amorcé une série de réformes structurelles, législatives, politiques et sociales importantes, faisant ainsi de la promotion des droits humains une priorité et plaçant la question de l'égalité au centre de la politique nationale. **Engagements internationaux :** au niveau international, le Maroc s'est inscrit dans le cadre des engagements relatifs à la promotion des droits des femmes, notamment la CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes), Plateforme d'actions de Pékin 1995 et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (objectif 3). **Cadre constitutionnel :** la Constitution (adoptée le 1er juillet 2011) fait état de l'égalité entre les citoyens et les citoyennes dans leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux (art.19). **Cadre législatif :** Le processus de décentralisation et l'adoption des lois organiques relatives aux collectivités territoriales, approuvées en juin 2015, ouvrent des perspectives importantes en ce qui concerne la mise en place de mécanismes et outils en faveur d'une gouvernance locale sensible au genre. L'article 116 de la loi organique n° 111-14 relative aux régions impose la création des IEECAG au sein des régions et favorise l'implication des citoyennes et citoyens, et des associations dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement.
L'IEECAG comme mécanisme de démocratie participative
Valeur ajoutée : l'IEECAG constitue un espace de dialogue et de concertation concourant à introduire plus d'équité et d'égalité des chances au niveau de l'administration du territoire et, à ce titre, constitue une valeur ajoutée pour une participation effective des citoyennes et des citoyens dans la construction de politiques de développement durable, équitable et inclusive surtout pour les personnes en situation de vulnérabilité. **Dispositif institutionnel :** l'IEECAG constitue un dispositif institutionnel qui renforce les mécanismes de débat public sur les grandes questions du développement local. Ainsi, les IEECAG constituent un réel champ pour concrétiser une justice territoriale à travers l'implication des catégories sociales les plus défavorisés. **Co-construction :** l'IEECAG joue un rôle crucial dans l'accompagnement des conseils élus pour prendre en considération l'équité et l'égalité des chances et l'approche genre au niveau de la gestion et du développement local. L'IEECAG donne la possibilité de rallier la société civile au processus de suivi et d'évaluation des politiques de développement.
L'IEECAG comme force de proposition dans la planification, l'élaboration, le suivi et l'évaluation des programmes de développement
L'IEECAG renforce la participation de la société civile dans le processus de planification, d'élaboration, de suivi et d'évaluation des programmes de développement régionaux. Cela constitue ainsi une garantie pour l'intégration de la dimension genre dans ces programmes et offre à la société civile la possibilité de prioriser les questions de développement au niveau de la région. Enfin cela contribue à créer de la convergence et de la complémentarité entre les efforts de développement déployés par la région et ceux déployés par la société civile.



Fiche conseil :

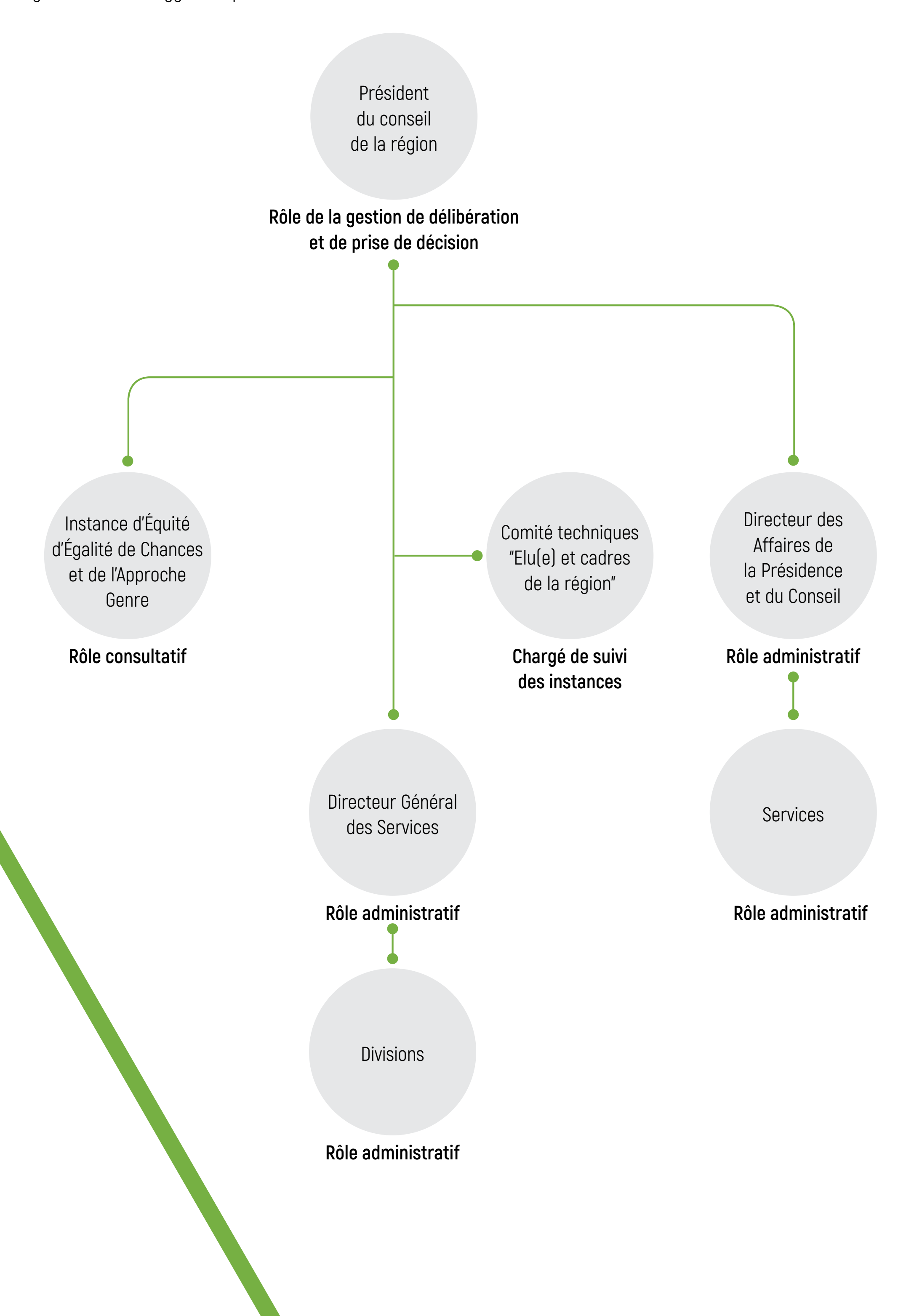
1.4 intégrer l'IEECAG dans l'organigramme de la collectivité

L'IEECAG est un mécanisme interne à la région comme le stipule la loi organique (art. 117). Il s'agit pour la région d'apporter un appui à sa structuration et son organisation, en vue de lui assurer des conditions d'efficacité.

Pour une plus grande efficacité du fonctionnement de l'IEECAG, il est possible d'ajouter au règlement intérieur du conseil régional les articles décrits dans le tableau ci-après.

Articles	Contenu de l'article
Article a : Sélection des membres de l'IEECAG	Le conseil met en place un comité technique qui sélectionne les membres de l'IEECAG sur la base de candidatures volontaires.
Article b : Adhésion à l'IEECAG	Au moins 50 % des membres sont des femmes et l'IEECAG doit prendre en compte la représentativité territoriale sur l'ensemble du territoire du conseil régional. L'IEECAG est composé en priorité de membres issues du secteur associatif.
Article c : Périodicité des réunions internes de l'IEECAG	L'IEECAG doit se réunir trimestriellement (soit quatre réunions par an) et ce avant chaque réunion ordinaire du conseil régional.
Article d : Périodicité des réunions avec le président du conseil	L'IEECAG se réunit une fois par semestre avec le président du conseil régional (soit deux réunions par an).
Article e : Avis consultatif	L'IEECAG propose des avis consultatifs, soit à la demande du président du conseil, soit suite à une proposition interne de ses membres sur un sujet dans le processus de développement rural, dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans le diagnostic des besoins en matière de santé, de logement, d'enseignement, de prévention et d'hygiène et le diagnostic des besoins en matière de culture et de sport selon l'approche genre pour permettre aux citoyens et citoyennes de jouir de leurs droits fondamentaux.
Article f : Rapport genre annuel	L'IEECAG élabore annuellement un rapport à destination de la région. Ce rapport est produit en concertation avec les comités permanents du conseil régional.

Ci-dessous sont reproduites sous la forme d'un organigramme les différentes composantes et mécanismes constitutifs des régions avec une suggestion pour situer l'instance.



Fiche conseil :

1.5 désigner un comité technique en charge de l'IEECAG (missions et critères)

Afin d'assurer la mise en place de l'instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre dans la région par son conseil élu, la constitution d'un comité technique de sélection est préférable pour mener à bien le processus de mise en place et travail de l'instance dans une logique de transparence et d'impartialité dans le choix des futurs membres de l'instance.

Ce comité technique est désigné par le président du Conseil de la région et se compose :

- D'un coordinateur ou coordinatrice ;
- Des membres choisis parmi le corps élu, des fonctionnaires et des cadres de la région.

Composition et critère de choix des membres du comité
Les membres (élu-e-s, cadres) du comité technique en charge de l'IEECAG sont choisis selon des critères qui respectent le principe de la parité. Les membres du comité doivent avoir une appropriation de l'approche genre, une bonne connaissance du tissu associatif de la région, une prédisposition de travailler selon l'esprit d'équipe et de manière participative et faire preuve de rigueur et du sens de responsabilité et de l'éthique.
Mission du comité
Le comité technique en charge de l'IEECAG est chargé de la mise en place de l'IEECAG, en concertation continue avec le/la Président-e du Conseil de la région et le bureau du Conseil élu de la région. Ce comité a pour mission de : - Préparer les outils pratiques de sélection participative ; - Organiser des rencontres locales avec les associations pour sensibiliser et communiquer sur l'IEECAG ; - Préparer des appels à manifestation d'intérêt portant sur la mise en place de l'IEECAG ; - Appuyer l'organisation et la gestion des réunions de l'instance et assurer les conditions matérielles (salle, matériels informatiques, logistique de tenue des réunions de l'IEECAG ...) ; - Appuyer de manière continue les travaux consultatifs de l'IEECAG ; - Faire un suivi des travaux de l'IEECAG, périodique en concertation avec les membres de l'IEECAG.

Procédure n°2 :
initiation et préparation de la mise en place de l'IEECAG

Etapes	Suite à la concertation et la décision prise de procéder à l'initiation et préparation de l'instance
Parties concernées	- Président-e - Conseil de la région - Comité technique - Société civile (associations ou individus)
Objectifs	- Connaître le tissu associatif et les personnalités influentes qui s'activent dans l'environnement immédiat de la région (inventaire, étude des profils et classement des associations selon des critères et par ordre d'importance) ; - Informer sur la perspective de création de l'instance et définir le mode participatif de désignation et les modalités de composition de l'IEECAG (établir des critères de choix des membres de l'IEECAG et déterminer le nombre de sièges à pourvoir au sein de l'IEECAG ; - Rédiger l'appel à manifestation d'intérêt et procéder à la sélection des candidatures de la société civile, selon les critères préétablis (approbation par le/la Président-e et par le Conseil de la région, lors d'une session ordinaire ou extraordinaire).
Types d'opérations	- **L'information et le partage** des modalités de sélection des membres de l'instance avec la société civile ; - **Le recensement** du tissu associatif et des personnalités influentes qui s'activent localement ; - **La préparation des outils pratiques de sélection** des membres de l'IEECAG. En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- Règlement intérieur du conseil de la région (partie relative à l'IEECAG) ; - Données et statistiques sur le tissu associatif dans la région, liste des associations subventionnées par la région, autres listes de l'INDH et des autorités locales ...

Fiche conseil :

2.1 rencontres locales avec les associations pour sensibiliser et communiquer sur l'IEECAG

Cette activité permet de sensibiliser un maximum d'acteurs individuels ou associatifs, impliqués à l'échelle du territoire, sur la perspective de création d'une IEECAG, les objectifs d'une telle instance, son mode de fonctionnement et de choix des membres qui y siégeront. Ce travail d'information est indispensable car il favorise l'adhésion à la démarche et responsabilise les acteurs dans l'atteinte des objectifs attendus.

Organisation d'une rencontre d'information
- **Où ?** Ces rencontres peuvent avoir lieu dans chacune des principales provinces ou préfectures et communes du territoire, ou directement au siège de la région, ceci est à apprécier en fonction des caractéristiques propres au territoire. - **Qui ?** Le comité technique, les acteurs individuels et/ou associatifs particulièrement impliqués à l'échelle du territoire. - **Comment ?** Le comité technique peut inviter les individus et/ou associations sur la base du répertoire dont dispose la région Ce répertoire sera ensuite actualisé. - **Durée ?** Maximum ½ journée. - **Pourquoi ?** Il s'agit d'informer sur la perspective de création d'une IEECAG, les objectifs d'une telle instance, son mode de fonctionnement et de choix des membres qui y siégeront. Le second objectif est de compléter le répertoire des acteurs associatifs, ce répertoire doit inclure un minimum d'information (la dénomination, les domaines, les cibles, les personnes ressources, les coordonnées, ...). Il est également possible de compléter ce répertoire par une liste de personnes ressources, à identifier dans le secteur public (services extérieurs, santé, éducation, enseignement, agriculture, ...) et/ou privé (commerce, entreprise, industrie, ...).

Proposition d'un modèle de répertoire des organisations de la société civile active dans la région				
Région				
Préfecture/Province				
Commune				
Date d'actualisation du répertoire				
Détermination des ONG	Domaines	Cibles	Personnes Ressources	Coordonnées du siège (email, tel, adresse...)

Fiche conseil :

2.2 instauration d'un système participatif et transparent de sélection et de choix des potentiels membres de l'IEECAG

La sélection et le choix des potentiels membres de l'IEECAG est une étape délicate de la phase de préparation et mise en place de l'instance. En effet, si la sélection est effectuée en l'absence de consensus et d'acceptation des critères de sélection, alors il est probable que l'IEECAG subisse un déficit de crédibilité auprès des citoyens et citoyennes dont elle est censée représenter les intérêts.

Orientations pour instaurer un système participatif et transparent de sélection et choix des membres de l'IEECAG
Orientation 1 : définir des critères de désignation des membres de l'IEECAG Le règlement intérieur du Conseil de la région devrait proposer des critères de désignation des représentant-e-s d'ONG pour être habilité-e-s à siéger au sein de l'IEECAG. D'autres critères peuvent être déterminés et ajoutés, pour enrichir ceux indiqués et tenir compte des spécificités de la région. Plus les critères et objectifs sont précis, plus ils permettent à la région d'identifier les ONG les plus actives et d'assurer plus de transparence dans la mise en place de ce mécanisme et d'anticiper les contraintes potentielles. Le présent guide propose différents critères à introduire dans le règlement intérieur (dont un modèle est présenté en phase 2). Il s'agit des éléments suivants : - *Parité : 50% de l'ensemble des membres sont des femmes ;* - *La place et la réputation au sein du tissu associatif local ;* - *La rigueur et l'éthique ;* - *Expériences dans le domaine du développement humain ;* - *Expériences en matière de l'approche genre ;* - *Capacités organisationnelles ;* - *Diversité disciplinaire et professionnelle ;* - *Appartenance au territoire de la région ;* - *Représentation des jeunes, femmes, personnes agées ;* - *Représentation des personnes en situation d'handicap ;* - *(...)* **Orientation 2 :** définir le nombre de siège à pourvoir au sein de l'IEECAG Le nombre de sièges à pourvoir au sein de l'IEECAG peut être fixé par le/la Président-e (voire, au besoin, en concertation avec les membres du Conseil régional). Pour cela, il est préférable de : - Partir d'une référence connue, par ex. le nombre des membres du Conseil régional ; - Partir du principe qu'une IEECAG surdimensionnée pourrait nuire au fonctionnement et à l'efficacité de la collaboration entre l'instance et le Conseil. **Orientation 3 :** favoriser la participation Si le choix des critères et du nombre de siège relève du conseil régional, il est recommandé de les présenter et de les discuter lors de la réunion d'information (voir fiche conseil 2.1). En effet, ces réunions d'informations constituent l'occasion parfaite pour expliquer les choix réalisés, éventuellement les amender, afin de favoriser une adhésion future lors de la procédure d'appel à candidature et de validation des membres retenus.

Fiche conseil :

2.3 appel à candidature et sélection des membres de l'IEECAG

Une fois que les réunions d'information ont été tenues et que les différentes caractéristiques ont été discutées et validées par l'ensemble des parties prenantes, le comité technique peut alors préparer l'appel à manifestation d'intérêt dont la diffusion est réalisée par la présidence du conseil. Cet appel à manifestation d'intérêt doit bénéficier d'une diffusion large au niveau de la région et au sein des établissements publics locaux, de manière physique mais également dématérialisée par un affichage sur les différents sites internet existants.

Cette fiche conseil propose un modèle d'appel à manifestation d'intérêt, un modèle de formulaire de réponse à remplir par les associations et un modèle de formulaire de réponse à remplir par les individus (à joindre à l'appel à manifestation d'intérêt et à remettre à tous ceux et celles qui souhaitent se présenter).

Projet d'appel à manifestation d'intérêt

Nom de la région : ...
Avis d'appel à manifestation d'intérêt portant sur la mise en place de l'instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre

Le (a) Président(e) du Conseil de la région ..., informe du lancement de la création de l'instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, conformément à l'article 117 de la loi organique n° 111-14 relative aux régions et au règlement intérieur.

Cette instance vise à renforcer la participation citoyenne et elle a un rôle consultatif auprès du Conseil de la région pour promouvoir l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre. Elle se compose de volontaires, de femmes et d'hommes représentants de la société civile (des acteurs de l'associatif et de l'économie sociale, des secteurs économique et universitaire, ...).

Dans ce cadre, le(a) Président(e) de la région ... lance cet appel à manifestation d'intérêt auprès des représentants de la société civile, ainsi que des personnalités locales, désireux de proposer leur candidature pour siéger au sein de cette instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre.

Il est à noter que le total du nombre de sièges à pourvoir au sein de l'instance est ... et que les profils des candidatures devront répondre à des critères déterminés et précis qui sont :

...
...
...

Il sera établi sur la base des réponses reçues au présent appel à manifestation d'intérêt, une liste des candidats et candidates répondant aux critères et aux profils recherchés et habilités à siéger dans cette instance. La liste finale sera validée par la présidence de la région et présentée au conseil pour approbation.
Le(a) Président(e) de la région, une fois la liste définitive des membres approuvée, procédera à l'annonce officielle de la création de l'instance.

Observation :

- Il est possible de retirer une copie de cet appel à manifestation d'intérêt et des formulaires d'information sur l'association et sur les candidats, à l'adresse de région ou à les télécharger sur le site web ;
- Les réponses à cet appel à manifestations d'intérêt et les formulaires remplis doivent être déposés à l'adresse de la région, au plus tard le ...
- Les personnalités locales, désireuses de proposer leur candidature pour siéger au sein de cette instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, doivent envoyer une demande au président(e) de la région.

Formulaire n°1, à remplir par l'ONG candidate : information et accréditation	
Région	
Nom de l'association & sigle	
Date de création	
Nom/Prénom/Coordonnées du/de la Président-e de l'association	
Adresse de l'association	
Domaines d'intérêt	
Public cible	
Nombre d'adhérents, % de femmes	
Nombre et % de femmes siégeant dans le conseil d'administration de l'ONG	
Aperçu résumé sur les activités de l'association au cours des 3 dernières années	
Aperçu résumé sur les actions réalisées dans le domaine de l'approche genre et du développement local au cours des 3 dernières années	
Aperçu résumé sur le dernier rapport financier et narratif	
Date de l'organisation de la dernière assemblée générale	
Type de partenariat contracté par l'ONG au cours des 3 dernières années	
Statut et liste des membres du bureau	

Formulaire n°2, à remplir par le/la candidat-e : information individuelle	
Région	
Nom et prénom	
Date et lieu de naissance	
Niveau d'instruction	
Profession actuelle	
Lien avec la préfecture ou province	
Domaines d'intérêt	
Expériences dans l'action associative	
Position au sein de l'association	
Expériences dans le domaine de l'approche genre	
Coordonnées (adresse, email, tél)	

Signature :



Phase 2 :

Procédures de mise en place et d'organisation des IEECAG

Introduction à la phase

Suite à l'établissement de l'IEECAG selon un processus participatif et transparent, il convient d'en officialiser la création à caractère institutionnel afin d'asseoir la légitimité de l'instance et confirmer ses membres dans le rôle et les responsabilités qui leur sont conférés.

Il s'agit ensuite, et sans laisser passer un délai trop important, d'organiser le travail de l'instance et d'en préparer les documents nécessaires : plan d'action, plan de communication, plan de renforcement de capacités des membres de l'instance.

Ces deux aspects se retrouvent dans la présente phase qui constitue un temps de mise en place et d'organisation de l'IEECAG. Ce temps est relativement court (maximum un mois) et se doit d'être conduit à bien car il détermine la réussite des activités futures de l'instance. Les deux procédures et cinq fiches conseils présentées dans cette seconde phase proposent des orientations méthodologiques et techniques afin de mener à bien cette phase délicate et cruciale pour le futur de l'instance :

Procédure n°3 : lancement officiel de la mise en place et de la structuration de l'IEECAG

- Fiche conseil 3.1 : organisation et institutionnalisation de l'IEECAG
- Fiche conseil 3.2 : lancement officiel de l'IEECAG

Procédure n°4 : planification stratégique de l'IEECAG

- Fiche conseil 4.1 : doter l'IEECAG d'un plan d'action consutlatives et de groupes de travail
- Fiche conseil 4.2 : élaborer un plan de formation des membres de l'IEECAG
- Fiche conseil 4.3 : élaborer un plan de communication interne et externe de l'IEECAG

Procédure n°3 :
lancement officiel de la mise en place et de la structuration de l'IEECAG

Etapes	Juste après l'approbation de la liste finale des membres de l'IEECAG, par la présidence du Conseil de la région.
Parties concernées	- Président-e - Elu-e-s du Conseil de la région - Membres de l'IEECAG - Invités de l'atelier de lancement (corps administratifs, ...)
Objectifs	- Présenter aux membres de l'IEECAG le cadre juridique qui organise le travail de l'instance et fixe les modalités de travail avec le conseil ; - Elaborer le règlement intérieur et la charte d'éthique de l'IEECAG ; - Organiser une réunion interne à la région ou si les moyens le permettent, organiser un évènement ouvert (séminaire ou atelier), pour le lancement officiel de la mise en place de l'IEECAG.
Types d'opérations	- **Séance de travail en amont de la réunion de lancement officiel de la création de l'IEECAG** pour établir le règlement intérieur et la charte d'éthique de l'instance, pour s'accorder sur ses liens fonctionnels avec le Conseil régional ; - **Réalisation de l'évènement d'annonce officielle de la mise en place de l'IEECAG** (prise de contact, informations, choix de l'équipe de coordination par les membres de l'instance, ...). En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- Liste finale des membres de l'IEECAG, avec leurs coordonnées ; - Règlement intérieur du conseil ; - La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration (article 7) ; - Le décret d'application n° 2.17.583 fixant la procédure d'élaboration du plan régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (articles 4 et 5)

Fiche conseil :

3.1 Organisation et institutionnalisation de l'IEECAG

L'IEECAG est considérée comme un mécanisme interne conformément à la loi organique relative aux conseils des régionaux (article 116). Sa structuration et son organisation avec l'appui du conseil est une condition essentielle pour son efficacité afin qu'elle puisse jouer son rôle.

A cette fin, l'élaboration du règlement intérieur et de la charte d'éthique de l'instance paraît nécessaire et devrait faire l'objet d'**une première séance de travail en amont de la réunion de lancement officiel de la création de l'IEECAG.**

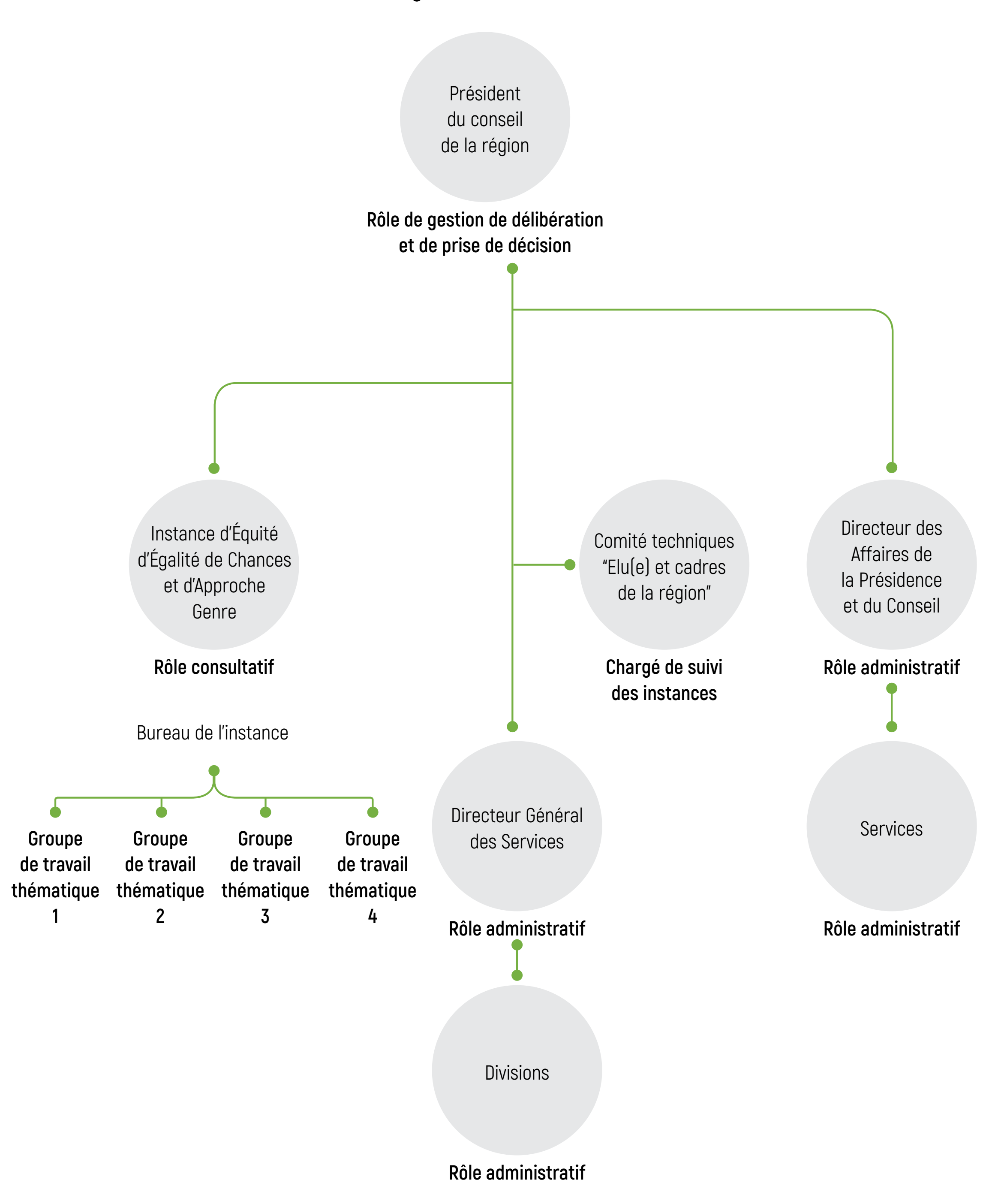
Une fois le règlement intérieur établit et la charte d'éthique adoptée, les membres de l'IEECAG seront en mesure d'élire l'équipe du bureau qui aura pour charge de :

- Coordonner les activités de l'instance avec celles de la région ;
- Organiser et gérer les réunions de l'instance avec l'appui du comité technique ;
- Suivre les travaux de l'IEECAG, à travers les groupes mis en place selon les thématiques prioritaires de l'instance ;
- Elaborer les rapports des travaux consultatifs de l'instance.

La présente fiche conseil présente un schéma organisationnel de l'IEECAG au sein de la région et propose, en annexe, un modèle de règlement intérieur pour l'instance, un modèle de charte d'éthique.



Schéma organisationnel de l'IEECAG



Fiche conseil :

3.2 lancement officiel de l'IEECAG

L'officialisation de l'IEECAG passe par l'annonce de sa création et sa présentation aux yeux de tous et des autorités. Ainsi, outre l'établissement des documents légaux – que nous avons vu précédemment – il est recommandé d'organiser un évènement, même modeste, pour annoncer le lancement officiel de l'IEECAG.

Un tel évènement contribuera à légitimer l'IEECAG et ses membres vis-à-vis des autorités publiques, des services externes, des acteurs associatifs, des médias, des experts et des académiciens, avec qui ils auront à échanger et devront prendre position dans leurs travaux futurs.

Organisation du lancement officiel de l'IEECAG	
Où ?	Cet évènement peut avoir lieu au siège de la région.
Qui ?	Le Wali, leurs représentants ; le/la Président-e du conseil, son bureau et le comité technique ; les membres de l'IEECAG ; les médias ; toutes personnalités ou organisation jugée nécessaire.
Comment ?	Le comité technique peut être responsabilisé pour organiser cet événement.
Durée ?	Maximum ½ journée.
Pourquoi ?	Contribuer à une plus grande visibilité et un ancrage de l'IEECAG auprès des acteurs de développement régional.
Point d'attention N°1	Avant la journée officielle du lancement de l'IEECAG, Il est souhaitable et recommandé que la présidente ou le président du conseil régional organise une réunion de présentation l'IEECAG avec le wali.
Point d'attention N°2	Il est recommandé d'apporter une attention particulière à la préparation de cet évènement : déterminer un programme, définir la liste des invités, préparer les dossiers à remettre aux membres de l'IEECAG et aux invités (incluant les textes de lois, le règlement intérieur et la charte d'éthique, la liste finale des membres, avec les coordonnées, etc.).
Déroulé potentiel	Allocution du wali Allocution du président du conseil régional Allocution de la présidente ou président de l'IEECAG Intervention d'un-expert-e sur les attributions et compétences des instances Présentation de la charte de l'IEECAG et de son plan d'action (…)

Procédure n°4 :
planification stratégique de l'IEECAG

Etapes	Au maximum un mois après l'annonce officielle de l'institutionnalisation et la mise en place de l'IEECAG au sein de la région
Parties concernées	- Membres de l'IEECAG - Comité technique en charge de l'appui et du suivi de l'IEECAG - Président-e du Conseil régional - Président-e du comité technique (en tant qu'observateur)
Objectifs	- Organiser le travail de l'instance au regard du traitement thématique, des questions logistiques et de la structuration dans le temps des activités à réaliser ; - Etablir un plan de formation des membres de l'instance sur les méthodes et techniques requises pour mener à bien les activités de l'IEECAG ; - Elaborer un plan de communication de l'instance correspondant à la stratégie de collaboration et d'information internes et externes de l'IEECAG.
Types d'opérations	- **Organisation de 1 à 2 réunions ou séances de travail pour l'ensemble des membres de l'IEECAG** afin d'établir : l'organisation du travail de l'instance, le plan d'action et le plan de communication interne et externe ; - **Rédaction du document final** (compte-rendu, livret, …) présentant l'IEECAG et l'ensemble des produits énoncés, ainsi qu'une photo de présentation de l'instance, la liste des membres, … par le(a) Président(e) de l'IEECAG et son adjoint, avec l'appui du comité technique ; - **Présentation du document final** au Conseil de la région pour avis et validation. En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- Documents de référence élaborés et concernant la région, données statistiques, document de politique, programme, plan, projet, … ; - Documents de référence élaborés par la société civile locale ; - Autres documents concernant la région, les préfectures et les provinces, les communes situées sur le territoire, …

Fiche conseil :

4.1 doter l'IEECAG d'un plan d'actions consultatives et de groupes de travail

L'IEECAG est un instrument qui a pour objectif de promouvoir la participation, la concertation, le dialogue, la délibération entre élu-e-s et citoyen-ne-s, et en même temps c'est un instrument de planification territoriale qui doit se baser dans ces travaux sur les nouvelles méthodes de planification stratégique sensible au genre.

Point d'attention : le plan d'action est un document opérationnel qui vise à appliquer une stratégie pour atteindre un résultat voulu. Il s'inscrit dans un processus en trois temps comprenant une phase d'élaboration, une phase de mise en œuvre et une phase de suivi et d'évaluation. Dans le cas de présente procédure, le plan d'action est fondé sur la stratégie en faveur du genre et axée sur les résultats.



Pour cela, plusieurs déterminants sont à considérer :

- **Partage de l'information :** le conseil régional doit mettre à disposition de l'instance l'ensemble des informations, des statistiques, des programmes et documents de projets jugées utiles pour les délibérations et travaux de l'instance ;
- **Organisation du travail :** l'IEECAG doit s'organiser en comités thématiques pour une meilleure participation de l'ensemble de ses membres ;
- **Logistique :** les membres de l'instance étant bénévoles et le territoire de la région étant potentiellement grand, il est nécessaire que la région mette à disposition de l'instance des moyens logistiques et fonctionnels pour la réalisation de ses activités ;
- **Posture d'écoute active :** l'IEECAG doit orienter ces travaux vers la promotion de l'équité, de l'égalité des chances, de l'approche genre, et se doit d'être en permanence à l'écoute des préoccupations de sujets de plaidoyer de la société civile.

Afin d'opérationnaliser ces déterminants, différentes matrices sont proposées au sein de cette fiche conseil :

- **Une matrice de mise en place des comités thématiques :** afin de pouvoir organiser le travail de l'instance et encourager la posture d'écoute active ;
- **Une matrice de plan d'action :** afin de pouvoir répartir le travail entre les membres de l'instance et planifier dans le temps les activités prévues ;
- **Une matrice des besoins logistiques :** afin de pouvoir identifier les besoins en logistique et personnel pour permettre à l'IEECAG de mettre en œuvre son plan d'action.

Matrice de mise en place des comités thématiques		
Intitulé du comité	Rôle	Observations
Comité de budget sensible au genre	- Analyse du budget régional selon l'approche genre ; - Proposition relative à la préparation des budgets ; - Contribution à l'élaboration du rapport annuel de l'IEECAG.	
Comité de scolarisation et lutte contre la pauvreté et la précarité fondée sur le genre	- Analyse des projets et programmes régionaux destinés à la scolarisation et la lutte contre la pauvreté et la précarité ; - Proposition des projets et programmes régionaux destinés à la scolarisation et la lutte contre la pauvreté et la précarité ; - Contribution à l'élaboration du rapport annuel de l'IEECAG.	
Comité de développement social sensible au genre	- Analyse sensible au genre des projets et programmes de développement social ; - Proposition des projets et programmes de développement social ; - Contribution à l'élaboration du rapport annuel de l'IEECAG.	

Matrice de plan d'action							
Axes	Objectifs	Résultats	Indicateurs	Actions	Comité responsable	Moyens à mobiliser	Périodes
Axe prioritaire 1							
Axe prioritaire 2							
Axe prioritaire 3							
...							

Matrice des besoins logistiques	
Besoins	Description
Un fonctionnaire chargé de la coordination et de l'accompagnement de l'IEECAG	Le/la président-e du conseil doit désigner un/une fonctionnaire pour coordonner avec l'IEECAG et accompagner ces activités de point de vue logistique.
Local, bureautique	Le/la président-e doit mettre à la disposition de l'IEECAG un local et la bureautique nécessaire pour l'organisation de ses activités.
Indemnités de transport et restauration lors des missions	Le/la président-e du conseil doit prévoir des indemnités de transport et de restauration des membres de l'IEECAG lors des missions de terrain dans le territoire de la région, voir ailleurs si besoin est.

Fiche conseil :

4.2 élaborer un plan de formation des membres de l'IEECAG

Les membres de l'IEECAG, bien que choisis en fonction de leurs représentativités et leurs liens avec les thématiques devant être traités par l'instance, ne sont pas forcément des expert-e-s des thématiques traitées et – surtout – ne sont peut-être pas rompus aux méthodes et techniques requises pour réaliser le travail attendu de l'instance, dont la collaboration avec la région.

En cela, le renforcement de capacités des membres de l'instance est un aspect à considérer avec importance car il est indispensable pour assurer l'accomplissement de la mission de l'IEECAG.

Pour cela, la présente fiche conseil propose d'établir un plan de formation des membres de l'IEECAG en passant à travers les différentes étapes suivantes :

1- Analyse de situation et identification des besoins en formation des membres de l'IEECAG

Cette analyse repose sur l'identification des compétences disponibles et les compétences requises.

Compétences nécessaires	Compétences disponibles	Insuffisances identifiées

2. La conception du projet de formation

Il permet de déterminer les objectifs des formations, le contenu de la formation, et les conditions des formations.

Sujet de la formation	Objectif de formation	Savoir, Savoir-faire et Savoir-être acquis à l'issue de la formation
....	....	....
Prestataire de la formation		
Période de la formation		

Fiche conseil :

4.3 élaborer un plan de communication interne et externe de l'IEECAG

Compte tenu du caractère informatif des activités de l'instance, il est nécessaire que l'IEECAG établisse dès le début de son fonctionnement un plan de communication externe (à destination du Conseil de la région et de l'environnement externe – société civile, services extérieurs, citoyens et citoyennes, média, etc.) et interne (entre les membres de l'instance, le bureau et les groupes de travail thématiques).

Plan de communication interne

Le plan de communication interne regroupe l'ensemble des actions par l'intermédiaire desquelles chacun des membres sera informé du travail de l'instance : qui est responsable de quoi, quelles sont les décisions prises ou à prendre, quelles sont les activités de l'instance et l'état de leur développement, etc. Le plan de communication interne a pour objectif de rassembler et mobiliser les membres autour de la mission, les objectifs et les valeurs partagées de l'instance.

Plan de communication externe

Le plan de communication externe regroupe toutes les actions de communication de l'instance vis-à-vis de l'extérieur comme :

- La communication avec le Conseil de la région, le comité technique ;
- La publication des travaux et la présentation des actions réalisées ;
- L'invitation à des rencontres ;
- Le recueil des propositions des acteurs associatifs ;
- ...

Focus sur le rôle du ou de la chargé(e) de communication de l'instance

Le ou la chargé(e) est un membre du bureau de l'IEECAG et a la responsabilité de :

- Mettre en œuvre le plan de communication de l'IEECAG ;
- Gérer le courrier, la boîte e-mail et les réseaux sociaux de l'IEECAG ;
- Proposer les moyens et outils les plus adaptés pour chaque action de communication ;
- Elaborer le rapport de suivi et évaluation du plan de communication et le présenter aux membres de l'instance ;
- Proposer des actions pour améliorer la communication au sein de l'IEECAG et autour de l'IEECAG.

Matrice de Plan d'action en communication interne et externe

Il est à noter que les groupes de travail thématiques peuvent dresser leur plan de communication qui dépend de leur plan d'action et le condenser dans un plan de communication générale.

Date	Actions	Objectifs	Responsables	Moyens	Canal de diffusion	Public cible



Phase 3 :
Procédures de fonctionnement des IEECAG

Introduction à la phase

Une fois que l'IEECAG est mise en place, et dotée d'outils de travail pratiques (plan d'actions, de communication, de renforcement de capacités, groupes de travail) son fonctionnement peut commencer. Le fonctionnement de l'IEECAG s'apprécie à travers l'émission d'avis consultatifs (rôle consultatif de l'IEECAG) et à leur réception par le conseil (rôle décisionnel). Le conseil a toute la latitude d'accepter ou de rejeter les avis consultatifs de l'instance, tout en justifiant sa décision et en tenir informé l'IEECAG. Il est attendu et visé par un fonctionnement efficace de l'IEECAG :

- Le développement de la culture de la concertation entre élu-e-s et la société civile ;
- La considération de l'importance de la consultation, aussi bien pour les élu-e-s que pour les représentant-e-s de la société civile, comme moyen efficace et comme une aide à la prise de décision au profit des populations locales et en faveur de leur développement et la jouissance pleine et effective de leurs droits humains fondamentaux ;
- L'observation que la prise en compte de l'approche genre est aujourd'hui incontournable pour la bonne gestion de la commune et pour l'efficacité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des PDR ;
- La formation et le renforcement des capacités dans le domaine de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre.

Ce fonctionnement attendu de l'IEECAG, en termes d'émission d'avis consultatifs pertinents est également soumis à des procédures et à l'usage d'outils pratiques qui sont présentés au travers de trois procédures et sept fiches conseils réunies dans cette phase :

Procédure n°5 : la gouvernance et la régularité des réunions de l'IEECAG

- Fiche conseil : 5.1 régularité des réunions de l'IEECAG
- Fiche conseil : 5.2 communication et publication des travaux de l'IEECAG

Procédure n°6 : pertinence et concision dans la formulation d'avis consultatifs de l'IEECAG

- Fiche conseil 6.1 : concertation et approches participatives
- Fiche conseil 6.2 : formuler des avis consultatifs concis et documentés

Procédure n°7 : mise en valeur de l'approche genre au sein des compétances de l'IEECAG

- Fiche conseil 7.1 : connaitre les domaines prioritaires d'émission d'avis pour l'IEECAG
- Fiche conseil 7.2 : référentiel international et national des outils de genre, d'équité et d'égalité des chances
- Fiche conseil 7.2 : intégration de l'approche genre dans les travaux des collectivités

Procédure n°5 :

gouvernance et régularité des réunions de l'IEECAG

Etapes	Tout au long de l'année
Parties concernées	Membres de l'IEECAG
Objectifs	- Organiser régulièrement les réunions de l'instance, en synergie avec le calendrier politique et administratif du conseil régional ; - Communiquer et publier les travaux de l'IEECAG à des fins de vulgarisation, de sensibilisation et de mobilisation du grand public sur les questions traitées par l'instance.
Types d'opérations	- **Etablissement d'un calendrier des réunions de l'instance,** basé sur celui du conseil régional et stipulant les thématiques traitées afin de favoriser les synergies entre les groupes de travail de l'instance et les commissions du conseil ; - **Déploiement de techniques et d'outils de vulgarisation, de sensibilisation et de mobilisation** du grand public sur les questions traitées par l'instance (focus sur une des activités du plan de communication). En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration (article 7). - Décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (article 4 et 5)

Fiche conseil :

5.1 régularité des réunions de l'IEECAG

L'IEECAG structure son travail dans le temps en harmonie avec la périodicité des réunions du conseil régional. En effet chaque session concerne une thématique spécifique :

- En général, la première session du conseil peut être consacrée à l'accès aux droit fondamentaux en intersection avec les attributions de la région tel que la flexibilité de la rentrée scolaire au profit des filles et des garçons ;
- La seconde concerne la mise en œuvre des projets du conseil, ce sera alors l'occasion pour l'IEECAG de s'investir dans le suivi de l'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre des projets de développement de la région ;
- La troisième session peut intégrer dans son ordre du jour les programmes de développement social dans la région.

Ainsi, sur la base de ce constat généralisé, le tableau ci-après propose un aperçu global de ce à quoi pourrait correspondre la périodicité des réunions de l'IEECAG :

Période	Thématique
Octobre	Cette session peut traiter de l'intégration de l'approche genre dans le budget et dans la politique de scolarisation. Il serait intéressant de traiter, en particulier, les points suivants : - Expliquer les raisons qui gouvernent la nécessité de produire des données et informations ventilées par sexe ; - Souligner l'importance de veiller à ce que chaque thématique prenne en compte la perspective genre.
Mars	Cette session peut être consacrée au suivi de l'intégration de l'approche genre dans les projets de la région.
Juillet	Cette dernière peut être consacrée à l'intégration de l'approche genre dans les programmes de développement social dans la région.



Fiche conseil :

5.2 communication et publication des travaux de l'IEECAG

La communication est primordiale dans la vie de l'IEECAG. Ce sujet a déjà fait l'objet d'une fiche conseil dédiée à la mise en place du plan de communication (voir phase 2). Cette fiche conseil met le focus sur un des éléments devant apparaître dans le plan de communication, à savoir la publication des travaux de l'IEECAG. En effet, la communication et publication des travaux de l'IEECAG est l'occasion de vulgariser, de sensibiliser et de mobiliser le grand public sur les questions traitées par l'instance.

La fiche conseil propose, ci-dessous, les principaux éléments à considérer pour atteindre cet objectif de vulgarisation, de sensibilisation et de mobilisation du grand public :

Eléments	Points d'attention
Elaborer les principaux messages	Le message est un élément déterminant car la perception que le public aura de vous et de vos arguments en dépend. Il doit être : - Le reflet d'un style personnel ; - Clair, percutant, concis (idéalement, vous devez pouvoir communiquer en moins d'une minute), cohérent et convaincant ; - Simple et direct ; - Répété souvent et confirmé par plusieurs sources (les gens comprennent plus facilement un message provenant de plusieurs sources).
Collaborer avec les médias	Pour intéresser les journalistes, un reportage ou un article doit : - Fournir des informations nouvelles ou présentées de manière novatrice. Une situation qui perdure, quel que soit son intérêt intrinsèque, n'apporte aucun élément susceptible de faire l'actualité – contrairement à des faits nouveaux sur le même sujet, éventuellement présentés dans un rapport ; - Présenter un intérêt pour le public. Selon le média choisi, les sujets susceptibles d'intéresser les lecteurs ou les spectateurs ne seront pas les mêmes.
Communiquer via internet et les courriers électroniques	Dans le cadre des actions de sensibilisation, Internet et le courrier électronique permettent : d'accéder à des informations ; de trouver, dans le monde entier, des partisans potentiels ou déjà acquis à la cause ; de se mettre en rapport avec eux et de les mobiliser ; de participer, d'agir et de faire des dons.

Procédure n°6 :

pertinence et concision dans la formulation d'avis consultatifs

Etapes	A l'émission d'avis consultatifs à l'initiative des membres de l'IEECAG. A l'émission d'avis consultatifs à la demande du/de la Président-e ou/et du conseil régional.
Parties concernées	- Président-e du conseil ; - Elu-e-s du conseil ; - Comité technique ; - Membres de l'IEECAG ; - Commissions permanentes.
Objectifs	- Réaliser des activités de concertation et d'analyse participative des thématiques traitées par l'instance, avec la société civile et les personnes ressources pour enrichir les avis consultatifs et gagner en pertinence et appropriation par les citoyens et citoyennes ; - Elaborer des avis consultatifs, selon un canevas partagé avec le/la Président-e, pour faciliter leur lecture lors des délibérations du Conseil, tout en y ajoutant des informations complémentaires, voire des extraits de documents (en annexe).
Types d'opérations	- **Organisation d'ateliers participatifs** pour présenter, échanger, concevoir des analyses qui seront versées dans les avis consultatifs lors de leur élaboration ; - **Rédaction et émission des avis consultatifs** dans le cadre de réunions et de séances de travail à tenir par chacun des groupes de travail mis en place par l'instance.
Références de base	Documents (rapports, études, recherches, ouvrages, données/statistiques ventilées par sexe, ...) pour étude lors de l'élaboration des avis et qui sont disponibles au niveau : - De la région ; - Des services extérieurs ; - De la société civile ; - (...)

Fiche conseil :

6.1 concertation et approches participatives

Pour élaborer ses avis consultatifs, suite à la demande du/de la président-e ou de la propre initiative de l'instance, il est attendu de l'IEECAG qu'elle soit proactive dans la mise en place et la gestion de mécanismes de délibération pluri-acteurs. Une délibération se déroule lors d'événements de concertation tels que : les réunions ordinaires et extraordinaires du conseil provincial, journée de concertation, journée d'étude, colloque régional, … les acteurs invités peuvent être des associations spécialistes de la thématique traitée ou qui œuvrent dans les micros territoires de la région, des personnes ressources telles que des spécialistes ou des académiciens et académiciennes. La présidente ou le président de l'IEECAG préside et anime les activités de délibérations, il est également possible de mobiliser un spécialiste pour l'animation des ateliers à caractères spécifiques.

Les activités de délibération sont réalisées en recourant à des techniques participatives propres aux ateliers de concertations et de délibérations de masse, la présente fiche conseil présente ici les principales existantes :

Il est recommandé dans l'utilisation de ces techniques de favoriser la parité en faisant participer les femmes dans leurs diversités.

Démarche	Objectifs
Banque de questions	Déblayer, approfondir, s'approprier, partager une problématique, un sujet, de manière collective avec des participants n'ayant pas le même niveau d'information sur celui-ci.
Boule de neige	Permettre à chacun de s'exprimer, de proposer des idées et de s'approprier des propositions.
Débat mouvant	En début de séance, rapidement, comprendre les tenants et les aboutissants d'une situation pour mettre « à niveau » tous les participants. Pour un groupe hétérogène (pas une réunion d'experts), mise en dynamique, stimulant pour lancer un temps de travail.
Exploration territoriale	Confronter et enrichir les visions sur un territoire, un enjeu ou une problématique spécifique de ce territoire ; favoriser les échanges et les débats à partir des croisements de regards entre publics, disciplines et approches.
Mur d'expression	Une expression libre, centrée sur la personne : sentiment, proposition, opinion… que l'on ne peut pas dire de vive voix ou lorsque la durée de la rencontre ou le nombre de participants ne permet pas l'expression de chacun.
Théâtre forum	Prendre conscience de nos comportements et nos préjugés, travailler collectivement sur nos comportements, se mettre en posture d'empathie vis-à-vis des autres acteurs pour faciliter leur implication dans la démarche et faciliter l'expression de tous.
World Café	Faciliter le dialogue et le partage de connaissances et de propositions en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions.

Fiche conseil :

6.2 formuler des avis consultatifs concis et documentés

L'avis consultatif de l'IEECAG doit être le plus clair possible afin d'éviter toute incompréhension ou ambiguïté possible lors de sa lecture par ses destinataires, à savoir le conseil régional.
Pour s'en assurer, il est recommandé de veiller à prendre en compte les points suivants dans la rédaction de l'avis :

- Correspondance avec les rôles et attributions du conseil régional ;
- Correspondance avec les rôles et attributions de l'IEECAG à savoir, la promotion de l'égalité, de l'équité, l'égalité des chances et de l'approche genre ;
- Prise en compte du temps politique et administratif dans l'élaboration et dépôt de l'avis consultatif (en effet, il est inutile de proposer un avis consultatif après la tenue de la date des réunions ordinaires ou extraordinaires du conseil régional) ;
- Références à des documents cadres (constitution, pactes et conventions internationales ayant relation avec les questions du genre et de l'égalité, références juridiques et institutionnelles en plus de celles décrites dans la loi organique du conseil régional) ;
- Contrôle qualité (concision et clarté) de l'avis consultatif par un tiers (spécialiste ou non du sujet concerné).

Le canevas ci-après résume les composantes de l'avis consultatif :

Composante	Justification
Date d'émission	Prise en considération de l'agenda du conseil régional.
Titre de l'avis	Titre résumé montrant précisément le sujet de l'avis consultatif.
Préambule	Précision sur le sujet et les fondements de l'avis, son apport dans la promotion de l'approche genre, de l'équité et de l'égalité.
Champ d'intervention	Attribution du conseil régional, selon la loi organique, concernée.
Identification de la situation d'inégalité à traiter	Clarifier la situation d'inégalité qui nécessite une intervention du conseil tout en vérifiant s'il s'agit d'une attribution du conseil ou non.
Proposition d'intervention pour remédier à la situation	L'intervention doit être réaliste et prend en considération aussi bien les attributions que les moyens nécessaires pour réaliser l'intervention.
Illustrer l'avis par des fondements de référence	Pour plus d'objectivité et de transparence, il est préférable que l'avis consultatif de l'IEECAG présente en annexe tout document de référence exploité au cours de son élaboration.

Procédure n°7 :

mise en valeur de l'approche genre au sein des compétences de l'IEECAG

Etapes	A l'émission d'avis consultatifs à l'initiative des membres de l'IEECAG. A l'émission d'avis consultatifs à la demande du/de la Président-e ou/et du Conseil régional.
Parties concernées	- Président-e du Conseil ; - Elu-e-s du conseil ; - Comité technique ; - Membres de l'IEECAG ; - Commissions permanentes.
Objectifs	- Maîtriser le domaine d'intervention consultative de l'IEECAG, à savoir l'équité, l'égalité de genre et l'approche genre et le partager avec les élu-e-s et les cadres de la région ; - S'approprier les méthodes et outils d'analyse genre, pour la pertinence des avis consultatifs de l'IEECAG ; - Actualiser et consolider les acquis portant sur ce domaine de l'égalité de genre, en impliquant les élu-e-s, les cadres et les membres de cette instance ; - Donner des rôles aux conseils régionaux dans la lutte contre la violence comme le stipule la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes à l'article 13 relatif aux commissions régionales : Il est créé une commission régionale pour la prise en charge des femmes victimes de violences au niveau du ressort de chaque cour d'appel. Elle se compose comme suit : - le procureur général du Roi ou son substitut, président ; - un juge d'instruction, un conseiller et un conseiller chargé des mineurs, désignés par le Premier président de la cour d'appel ; - le chef du secrétariat du parquet ou son représentant ; - le chef du greffe ou son représentant ; - l'assistant ou l'assistante social(e) à la dite cour ; - les représentants de l'administration ; - le représentant du conseil de la région ; - (...) - Sensibiliser les élus à l'importance de s'intégrer dans la lutte contre la violence faite aux femmes.
Types d'opérations	**Concertation et échange continu** dans le cadre de réunions et de séances de travail entre l'ensemble des membres de l'IEECAG, avec la participation d'élu-e-s et de cadres pour renforcer la connaissance et l'appropriation des savoirs et savoir pratiques qui sont requis en matière d'équité, d'égalité et de l'approche genre. Proposition au/à la président-e du conseil régional ou son représentant dans le comité régional créé par la loi n° 103.13 relatives à la lutte contre la violence faite aux femmes. *En appui à la réalisation de cette procédure, voir les fiches Conseil qui suivent*
Références de base	- Documents (Rapports, Etudes, Recherches, ouvrages, modules de formation...) disponibles à la DGCL, autres institutions publiques, organisations nationales (CNDH) ; - Instruments nationaux et internationaux de promotion des droits humains, droits des femmes et de l'égalité de genre ; - Approche, concepts et notions, méthodes et outils pratiques ; - Références de base d'analyse genre.

Fiche conseil :

7.1 connaître les domaines prioritaires d'émission d'avis pour l'IEECAG

La loi organique précise les attributions de l'IEECAG, à savoir : veiller à l'intégration de l'approche genre et de l'égalité dans l'ensemble des interventions de la région.

Pour plus d'efficacité et de pertinence dans les actions de l'IEECAG au niveau du Conseil régional, cette fiche conseil identifie clairement les domaines prioritaires d'émissions des avis selon les compétences du conseil :

Compétences selon la loi	Genre et développement	Genre et gouvernance
Compétences propres	▪ Elaboration d'avis et suivi de la mise en œuvre du programme du développement régional et le schéma régional d'aménagement du territoire ▪ Elaboration d'avis visant l'intégration de l'approche genre dans les domaines suivants : - Appui aux entreprises ▪ Elaboration d'avis concernant le diagnostic, la planification basée sur le genre en : - Établissement et organisation des zones d'activités économiques dans la région ; - La construction des routes et accès touristiques dans le milieu rural ; - La promotion des marchés de gros régionaux ; - Création de zones d'activités artisanales et des métiers ; - L'économie sociale et produits régionaux - La formation initiale, la formation continue et l'emploi : - La création des centres régionaux de formation continue ainsi que des centres régionaux d'emploi et développement des compétences pour l'insertion dans le marché de l'emploi. - Les activités non agricoles dans le milieu rural ; - La construction, l'amélioration et l'entretien des routes non classées ; - L'élaboration du plan de transport à l'intérieur de la circonscription territoriale de la région ; - L'organisation des services du transport routier non urbain des personnes entre les collectivités territoriales situées dans la région ; - Festivals culturels et de divertissement ; - L'aménagement et la gestion des parcs régionaux ; - L'élaboration d'une stratégie régionale d'économie de l'énergie et de l'eau ; - La promotion des initiatives relatives aux énergies renouvelables.	- Implication permanente de la population dans les avis et les propositions de l'IEECAG. - Partage des résultats du diagnostic participatif ; - Information des populations sur les projets à réaliser ; - Mise en place des mécanismes de suivi souples et conçus selon le référentiel du genre.

Compétences partagées	L'élaboration d'avis consultatifs relatifs à l'intégration de l'approche genre : - Le développement durable ; - L'emploi ; - La recherche scientifique appliquée ; - La mise à niveau du monde rural ; - Le développement des zones montagneuses ; - Le développement des zones oisiennes ; - La création d'agropoles ; - La généralisation de l'alimentation en eau potable, en électricité et le désenclavement. - La préservation des ressources naturelles, de la diversité biologique et la lutte contre la pollution et la désertification ; - La préservation des écosystèmes forestiers ; - La préservation des ressources en eau ; - La valorisation des du patrimoine culturel de la région et de la culture locale ; - L'entretien des monuments et la mise en valeur des spécificités régionales ; - La promotion du tourisme.	
Compétences transférées	Elaboration d'avis relatifs à l'intégration de l'approche genre dans les domaines suivants : - Les équipements et les infrastructures à dimension régionale. - L'industrie. - La santé. - Le commerce. - L'enseignement. - La culture. - Le sport. - L'Energie, l'eau et l'environnement.	

Fiche conseil :

7.2 référentiel international et national de l'approche genre, de l'équité et de l'égalité des chances

La prise en compte des aspects genre joue un rôle important dans la programmation, la conception et la planification des actions de développement. Cette prise s'effectue aux regards des différents engagements et standards auprès desquels le Maroc a souscrit, ces textes qui constituent à la fois un référentiel international et national, déterminent les points de vigilance et les champs d'interventions concernés.

La présente fiche conseil résume ici l'ensemble de ce référentiel :

Référentiel international
- La déclaration universelle des droits de l'Homme fait état de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à se présenter aux élections et participer à la gestion des affaires publiques (article 21) ; - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels veille à assurer les droits des femmes et à renforcer leur représentativité dans les postes de décision (articles 3-7) ; - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques veille à assurer les droits des femmes et à renforcer leur représentativité dans les postes de décision (articles 3-6-23) ; - Déclaration et Programme d'action de Beijing qui insiste sur la prise des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et de donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités (articles 181 à 195) ; - La CEDAW engage le Maroc à améliorer la représentation politique des femmes aux niveaux de la gestion du pouvoir législatif, exécutif, juridique et au niveau de toutes les instances de décision ; ▪ Articles 1, 2 et 4 : Prohibition de la discrimination directe et indirecte et promotion de l'égalité formelle et de l'égalité substantielle ; ▪ Article 5 : Le changement des mentalités et lutte contre les stéréotypes ; ▪ Article 6 : La lutte contre le trafic et la prostitution ; ▪ Articles 7 et 8 : La promotion de la participation effective des femmes dans la sphère politique et publique au niveau national et international ; ▪ Articles 10, 11, 12, 13 et 14 : La promotion des droits économiques et sociaux (article 10), l'éducation (Article 10), la santé (Art. 12), l'emploi et prestations économiques et sociales (Art. 11 et 13), la promotion de la condition des femmes rurales (Art. 14). - La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de droits civils : ▪ La nationalité (Art. 9) ; ▪ L'égalité devant la loi (Art. 15) et le mariage et vie de famille (Art. 16). - Les objectifs de développement durable et l'objectif 5 en particulier visent la promotion de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes grâce à des politiques nationales et territoriales volontaristes.

Référentiel national
- La nouvelle Constitution du Maroc consacre le droit des femmes à la participation, à la prise de décision et à la gestion des affaires publiques (articles 30, 115 et 146) ; - Les lois organiques relatives aux collectivités territoriales adoptées par les deux chambres (n°111-14 - 112-14 - 113-14) prévoient l'application de l'approche genre dans la planification axée sur les résultats, l'élaboration du programme d'action, le diagnostic des potentialités et besoins, la définition des priorités, la Budgétisation Sensible au Genre, la mise en œuvre et évaluation des Plans d'Action Communaux (PAC) ainsi que les Programmes de Développement Préfectoraux/Provinciaux et Régionaux ; - En application des dispositions de l'article 139 de la Constitution, le chapitre sur les mécanismes participatifs de dialogue et de concertation des trois lois organiques sur la Région, les préfectures, les provinces et les communes, stipule que les conseils des régions, les conseils des préfectures et des provinces et les conseils des communes mettent en place **des mécanismes participatifs de dialogue et de concertation pour favoriser l'implication des citoyennes et citoyens et des associations dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement**, selon des modalités fixées dans les règlements intérieurs des trois collectivités territoriales ; L'article 117 de la loi organique n° 111-14 stipule la création, auprès du conseil régional, d'instances consultatives : - une instance consultative, en partenariat avec les acteurs de la société civile, chargée de l'étude des affaires régionales relatives à la mise en œuvre des principes de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre ; - une instance consultative chargée de l'étude des questions relatives aux centres d'intérêt des jeunes ; - une instance consultative en partenariat avec les acteurs économiques de la région, chargée de l'étude des affaires régionales à caractère économique. - La loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes dans l'article 13 relatif à la création des commissions régionales pour la prise en charge des femmes victimes de violences dans le ressort de chaque cour d'appel, prévoit un représentant du conseil de la région parmi sa composition, outre la possibilité également d'assister aux travaux de la commission, toute personnalité connue pour son intérêt pour les questions relatives aux femmes, ainsi que les représentants des organismes, des institutions et des associations que la commission juge utile d'inviter.
Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité – Plan ICRAM 2[5]
Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité ICRAM 2 consiste en 7 axes, 23 objectifs, traduits en 83 critères avec des indicateurs d'évaluation quantitative et qualitative. Les 7 axes sont déclinés comme suit : ▪ **4 axes thématiques :** - Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes ; - Droits des femmes, en relation avec la famille ; - Participation des femmes à la prise de décision ; - Protection des femmes et renforcement de leurs droits. ▪ **3 axes transversaux :** - Diffusion de la culture de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre ; - Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux ; - Déclinaison territoriale des objectifs du Plan Gouvernemental pour l'Egalité « ICRAM 2 ».



[5]http://www.social.gov.ma/sites/default/files/icram%202%20fr.pdf5

Fiche conseil :

7.3 intégration de l'approche genre dans les travaux des collectivités

L'IEECAG veille à l'intégration de l'approche genre dans les travaux du conseil, en particulier dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes et plans de développement.

Le tableau ci-dessous propose une grille de lecture pour analyser l'intégration de l'approche genre dans les actions du conseil au regard de cinq critères : pertinence, efficacité, efficience, impact et durabilité.

Critère	Référentiel international
Pertinence	- Le diagnostic territorial sensible au genre (c'est-à-dire, basé sur des données et statistiques désagrégés par sexe) facilite la proposition et la conception de programmes visant la réduction des écarts et disparités constatées ; - Le diagnostic territorial sensible au genre est une étape préalable à l'élaboration d'un budget sensible au genre (voir la fiche conseil 8.2) ; - Le diagnostic territorial des PDR prend en considération les besoins et les intérêts différenciés des femmes et des hommes et comment ces besoins ont été déterminés ; - Les PDR doivent répondre aux priorités locales et nationales en matière de droits humains et d'égalité entre les hommes et les femmes ; - Les PDR doivent être conformes aux plans et orientations relatives à la lutte contre la violence faite aux femmes et la prise en charge des femmes victimes de violence.
Efficacité	Implication des populations locales, notamment des femmes, dans le processus de collecte de données et d'élaboration des PDR.
Efficience	- Mobilisation des ressources appropriées dans le processus d'élaboration des interventions sensibles au genre ; - Priorisation des interventions genre dans le cadre de la planification territoriale ; - Implication des parties prenantes dans le processus d'élaboration des PDR au niveau de la région.
Impact	- S'assurer que les interventions genre prévoient un changement dans le cadre des besoins identifiés ; - Mesurer la probabilité de voir l'impact des projets programmés de manière générale et spécifique ; - S'assurer que les projets programmés dans les PDR bénéficient aux femmes et aux hommes de manière égale et équitable.
Durabilité	Renforcer les capacités des acteurs provinciaux ou préfectoraux en approche genre et droits humains afin d'assurer la durabilité des interventions.





Phase 4 :

Procédures de suivi-évaluation du fonctionnement des IEECAG

Introduction à la phase

Le suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG permet un meilleur ancrage de ce mécanisme consultatif et de la participation citoyenne au sein de la région. Ce suivi-évaluation du fonctionnement a pour principaux objectifs de :

- Rendre efficace le rôle consultatif de l'IEECAG, en matière d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre et par là même, rendre efficace l'appui à la prise de décision du conseil régional en la matière ;
- Garantir le bon fonctionnement de l'IEECAG, en réponse aux besoins de la région, de promouvoir l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre, au niveau de sa gestion et du développement de sa population locale.

L'ensemble de ces différents aspects sont présentés au travers de trois procédures et sept fiches conseils réunies dans cette phase :

Procédure n°8 : les actions de l'IEECAG auprés des collectivité

- Fiche conseil 8.1 : actions transversales de l'IEECAG
- Fiche conseil 8.2 : mécanismes de BSG

Procédure n°9 : suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG

- Fiche conseil 9.1 : se doter d'indicateurs et d'outils de suivi-évaluation de l'IEECAG
- Fiche conseil 9.2 : partager le cadre de suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG
- Fiche conseil 9.3 : systématiser le déroulement des réunions et production de rapports

Procédure n°10 : capitaliser les expériences de l'IEECAG

- Fiche conseil 10.1 : identifier les expériences et les apprentissages de l'IEECAG à capitaliser
- Fiche conseil 10.2 : formaliser les expériences et apprentissage pour améliorer le fonctionnement de l'IEECAG

Procédure n°8 :

les actions de l'IEECAG auprès de la collectivité territoriale

Etapes	Tout au long de l'année
Parties concernées	Membres de l'IEECAG
Objectifs	S'investir dans les activités de diagnostic, de planification, de suivi et d'évaluation des activités de la région.
Types d'opérations	- **Formulation d'avis consultatifs, fondés sur le genre**, relatifs au diagnostic territorial et au suivi des activités du PDR ; - **Participation ou conduite d'évaluation des activités** réalisées par le conseil régional, afin d'alimenter les avis consultatifs ; - **Promotion de l'approche genre** dans l'élaboration du budget du conseil régional. En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 **fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration** (article 7) - Décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (article 4 et 5)

Fiche conseil :

8.1 actions transversales de l'IEECAG

Via l'émission d'avis consultatifs, l'IEECAG a la possibilité de s'investir, en se basant sur l'approche genre, dans l'ensemble des activités conduites par la préfecture ou la province à travers une participation aux activités de diagnostic, d'élaboration des budgets, de suivi-évaluation – il s'agit d'actions transversales qui ne sont pas spécifiques à une thématique précise mais qui couvrent, potentiellement, l'ensemble des activités de la région.

En ce qui concerne l'investissement de l'IEECAG dans l'élaboration des budgets, ce point est traité spécifiquement dans la fiche conseil suivante dédiée au budget sensible au genre.

Le diagnostic territorial
L'IEECAG peut s'investir dans le diagnostic territorial en participant à l'identification des ressources du territoire : les associations, les fondations, les acteurs économiques, … L'essentiel est que l'IEECAG soit capable de porter un regard genré pour démontrer/dévoiler les disparités entre les femmes et les hommes dans les champs prioritaires des collectivités et proposer des solutions/actions en vue de l'équité et l'égalité des chances. L'IEECAG peut également s'investir dans le diagnostic territorial en formulant des recommandations relatives à la prise en compte de l'approche genre, de l'équité et de l'égalité des chances, à la lecture des travaux et rapports relatifs au diagnostic territorial réalisé par le Conseil de la région.

Le suivi de la mise en œuvre du PDR			
Les objectifs/questions de suivi	Les aspects à considérer au sein de l'action faisant objet de suivi	Les indicateurs	Les moyens de vérification
Action 1			
Action 2			
…			

L'évaluation des actions du Conseil de la région
L'évaluation des actions du Conseil de la région par l'IEECAG a pour objectif d'apprécier des actions au regard des critères suivants : la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence interne et externe, la durabilité, l'impact et l'utilité sociale. L'IEECAG peut participer à une évaluation ou réaliser elle-même une évaluation (avec ses ressources humaines propres ou en recourant à un prestataire externe).

Fiche conseil :

8.2 mécanisme de BSG

La budgétisation sensible au genre (BSG) peut être considérée comme l'application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire et, en tant que tel, qui met l'accent sur l'analyse de l'impact des politiques publiques sur les femmes et les hommes, intègre la perspective de genre à tous les niveaux du processus d'établissement des budgets publics et vise à restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.

L'instance a la possibilité de promouvoir le mécanisme de BSG en émettant des avis sur la conception du budget du conseil régional.

Point d'attention : la BSG démarre avec le processus de programmation et planification budgétaire et s'intègre dans chaque étape de celle-ci. Il ne s'agit pas d'une étape supplémentaire mais d'un processus transversal.

Grille d'analyse pour l'élaboration du budget de la région		
Etape	**Utilité**	**Mesures**
Étape 1 : L'analyse budgétaire sensible au genre	L'analyse genre du budget de la région a pour objectif de savoir « **combien, pour quoi, pour qui, comment et avec quels effets** » le budget a-t-il été conçu. Il s'agit d'évaluer la façon dont les budgets passés et présents reconnaissent et répondent aux besoins différenciés des divers groupes d'hommes, de femmes, de garçons et de filles. Cette analyse est un préalable nécessaire pour identifier les actions à entreprendre afin de parvenir à une formulation budgétaire sensible au genre.	- Analyse participative des besoins des femmes et des hommes de différentes catégories et particulièrement femmes en situation de vulnérabilité. - Analyse des causes et conséquences des inégalités dans le domaine et activités pris en compte dans le budget. - Évaluer l'impact des initiatives budgétaires déjà mises en œuvre au regard d'objectifs généraux comme l'engagement, l'autonomisation, l'égalité, la non-discrimination.
Étape 2 : La formulation des budgets sensibles à la dimension du genre	La formulation de tels budgets consiste à introduire la dimension du genre en tant que critère transversal dans les activités de planification et la répartition des fonds qui en découle. Sur la base de l'analyse budgétaire réalisée en étape 1 les actions à entreprendre, pour parvenir à une formulation budgétaire sensible au genre, sont identifiées et amendées dans toutes les étapes.	- Évaluer l'impact des initiatives budgétaires déjà mises en œuvre au regard d'objectifs généraux comme l'engagement, l'autonomisation et l'équité. - Renforcer les capacités des personnes en charge de l'élaboration des budgets sensible au genre sexospécifiques et celles des représentants de l'État à tous les niveaux. - Élaborer des techniques de recherche sensibles à la dimension hommes-femmes qui intègrent les besoins identifiés au sein des populations. - Viser un budget pluriannuel. - Évaluer les budgets en fonction de leur sensibilité au genre.

Grille d'analyse pour l'élaboration du budget de la région	
Analyse de l'état de lieux	La composition du programme de développement est-elle basée sur une analyse de la situation du genre dans la province ou la préfecture ?
Définition des objectifs	Est-ce que la définition des objectifs et des mesures correspond aux problèmes et leurs causes qui ont été identifiées lors de l'analyse de la situation ?
Participation des femmes	Les femmes ont-elles participé dans la définition des objectifs et mesures ?
Les besoins des filles et des femmes	Les besoins des filles et des femmes sont-ils pris en compte ?
Prise de décision	Est-ce que les femmes ont été représentées équitablement dans les postes de prise de décision dans la conception du programme de développement ainsi que dans sa budgétisation ?
Points focaux du genre	Est-ce que les points focaux du genre relatifs à la conception du programme de développement de la province ou de la préfecture ont été consultés ?
Egalité entre les hommes et les femmes	Est-ce qu'on a déterminé les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le programme de développement ?
Statistiques	Est-ce que les statistiques utilisées dans l'étape de la définition des projets ont été ventilées par sexe ?
Paramètre du temps	Est-ce que le paramètre du temps de travail non rémunéré (surtout les femmes) a été pris en compte dans la planification et la programmation du budget ?
Indicateurs	Existe-t-il un indicateur qui prend en considération ou qui est relatif au genre dans le système de suivi du budget ? Est-ce qu'il y a une quantification des indicateurs pour les femmes et les filles, les garçons et les hommes de façon séparée ?
Réduction des disparités	Est-ce qu'on a alloué un budget pour réduire les disparités entre les femmes et les hommes ou entre les garçons et les filles ?
Performance	Est-ce qu'il y a une quantification séparée des indicateurs de performances pour les femmes et les filles, les garçons et les hommes ?

Procédure n°9 :

suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG

Etapes	Continu et périodique (à mi-parcours et à la fin du mandat)
Parties concernées	- Président-e et le conseil régional - Membres de l'IEECAG - Comité technique en charge du suivi de l'IEECAG
Objectifs	- Mesurer le degré de réalisation des actions consultatives planifiées conformément au rôle, aux attributions et mission de l'IEECAG ; - Systématiser le déroulement des réunions à tenir par l'IEECAG et la production des rapports périodiques sur : le degré de réalisation du plan d'actions consultatives, les activités des groupes thématiques, les avis émis, leur réception par le Conseil régional.
Types d'opérations	- **Conception d'un cadre de suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG et le décliner en indicateurs,** en concertation avec les membres de l'instance ; - **Conception d'un processus de déroulement des réunions de l'IEECAG** pour la systématisation et la facilitation des travaux de cette instance, en concertation avec ses membres ; En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseil qui suivent.
Références de base	- La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 **fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration** (article 7). - Décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (article 4 et 5)

Fiche conseil :

9.1 se doter d'indicateurs et d'outils de suivi-évaluation de l'IEECAG

Un indicateur est une caractéristique ou un attribut qui peut être mesuré pour évaluer une intervention en termes de réalisations ou d'impacts. Il peut être quantitatif ou qualitatif et permet de décrire une situation qui prévaut ou de mesurer les changements obtenus grâce à l'exécution d'une intervention.

Afin de pouvoir apprécier le travail réalisé par l'IEECAG, il est donc nécessaire d'établir des indicateurs en permettant l'observation. Ces indicateurs peuvent être définis en interne de l'IEECAG ou de concert avec le conseil régional (en particulier, le comité technique en charge du suivi de l'IEECAG).

Définition d'un indicateur
Ci-dessous sont présentés, à titre d'exemple, de potentiels indicateurs de suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG : - La maîtrise opérationnelle de l'approche «droits humains» et de l'approche «genre» ; - La connaissance du contexte institutionnel et juridique ; - La qualité des relations développées par les membres de l'IEECAG avec le/la Président-e, avec le Conseil régional ; - La qualité du plan d'actions consultatives élaboré par les membres de l'IEECAG et validé par le/la Président-e ; - Le nombre de groupes de travail mis en place et le niveau d'expertise des membres ; - Le nombre et la qualité des documents, des données et des informations, mis à la disposition de l'IEECAG par la commune, pour les besoins d'émission d'avis consultatifs documentés ; - Le nombre et la qualité des avis consultatifs émis par l'IEECAG et retenus par le Conseil régional ; - Le nombre, la qualité et la diversité des propositions d'avis consultatifs préparés et proposés par les groupes de travail à l'IEECAG ; - Le tableau annuel, illustrant le nombre des avis consultatifs émis annuellement, par date de l'émission des avis, et par domaine de l'équité, d'égalité des chances de l'approche genre, concerné.

Fiche conseil :

9.2 partager le cadre de suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG

L'action de suivi-évaluation de l'IEECAG a pour principal objectif d'apprécier la pertinence et la performance du travail réalisé au regard du mandat qui est le sien. Néanmoins, le suivi-évaluation peut rapidement faire l'objet d'incompréhension de la part de ceux qui doivent l'exécuter (en l'occurrence, dans le cas présent, le conseil de la région) et ceux qui en font l'objet (ici, l'instance) : sentiment d'être surveillé, d'être contrôlé ou d'être suivi et évalué sur des points non-pertinents ...

Afin d'éviter cette situation, il est recommandé de disposer d'un cadre clairement énoncé pour guider les activités de suivi-évaluation du fonctionnement de l'IEECAG. Ce cadre explique ce qui doit être suivi et évalué, et comment cela va être réalisé. Il est préférable, bien entendu, que ce cadre soit discuté et élaboré conjointement par le conseil et l'instance. Les éléments d'un tel cadre pourraient être les suivants :

- L'appréciation des capacités de l'IEECAG à se positionner en tant que mécanisme interne à la région, de participation citoyenne ; ayant un rôle consultatif auprès du conseil élu, en égalité de genre ; à développer des relations de communication favorable avec les élus et les cadres de la région ;
- L'appréciation des capacités de l'IEECAG à s'organiser et à planifier un plan d'actions consultatives de qualité pour son bon fonctionnement ;
- L'appréciation des capacités de l'IEECAG à rassembler, à étudier et analyser régulièrement des données pour les besoins d'émissions d'avis consultatifs documentés ;
- L'appréciation des capacités de l'IEECAG à répondre aux demandes d'avis formulés par le conseil et/ou d'émettre des avis de sa propre initiative ;
- L'appréciation des capacités de l'IEEACAG à se réunir, à élaborer des rapports et à rendre compte de ses travaux et des résultats de délibération du Conseil, sur ses avis consultatifs.

Fiche conseil :

9.3 systématiser le déroulement des réunions et la production de rapports

Il s'agit ici de conseiller une forme de systématisation du déroulement des réunions et séances de travail de cette instance, pour faciliter le travail consultatif de ses membres. Toute réunion, ou séance de travail à tenir par l'IEECAG devrait traiter, pour l'essentiel, les points qui suivent :

- Faire le bilan des réalisations des activités de l'IEECAG, partager des informations, rappeler les décisions prises lors de la dernière réunion et présenter l'ordre du jour ;
- Procéder à la présentation des travaux préparatoires des avis consultatifs par chacun des groupes de travail et échanger et se concerter sur la pertinence des avis, l'amélioration de leur qualité et la formulation de recommandations ;
- Etablir un planning pour la finalisation des avis consultatifs par les groupes de travail, dont les avis ont été retenus et pour l'émission des avis consultatifs finalisés, à l'adresse du/de la Président-e, en charge de les soumettre au Conseil régional ;
- Prendre la décision par les membres de l'IEECAG, quant aux avis consultatifs à retenir et à adresser au/à la Président-e, en charge de les soumettre au conseil régional, par consensus ou par vote ;
- Fixer l'ordre du jour et la date de la prochaine réunion de l'IEECAG.

Il s'agit ici de conseiller également une forme de systématisation de la production de rapports de l'IEECAG, comme il suit :

Proposition d'un modèle de rapport de l'IEECAG	
Date de la réunion tenue par l'IEECAG	
Objet de la réunion (ordre du jour)	
Aperçu résumé sur le bilan des activités de l'IEECAG, (informations et rappel)	
Aperçu résumé sur les avis consultatifs, préparés par les groupes de travail, ayant fait l'objet d'échange et concertation	
Avis consultatifs retenus par l'IEECAG pour les soumettre au Président et au Conseil régional	
Dates fixées de l'émission d'avis consultatifs, à l'adresse du Président et de la prochaine réunion de l'IEECAG	
Documents annexes	1- Ordre du jour de la réunion 2- Liste des membres de l'IEECAG présents (es) 3- Autres documents de référence, ayant documenté et justifiant l'émission d'avis consultatifs de l'IEECAG

Procédure n°10 :
capitaliser les expériences de l'IEECAG

Etapes	A la fin de chaque année d'exercice (de préférence) ou à la fin du mandat de l'instance
Parties concernées	Membres de l'IEECAG
Objectifs	- Identifier les facteurs de succès, les faiblesses à améliorer afin que le prochain exercice de l'instance puisse être plus performant. - Systématiser l'intégration de l'approche genre dans tout ce que l'IEECAG entreprend pour la promotion des droits humains les femmes et les filles et que les hommes et les garçons.
Types d'opérations	- **Identifier les expériences et apprentissages de l'IEECAG à capitaliser** au regard de l'ensemble des activités réalisées au cours de l'année écoulée ou du mandat de l'instance, ceci peut être réalisé au cours d'un atelier interne à l'IEECAG d'une journée ; - **Formaliser les expériences et apprentissages en savoir partageable afin de pouvoir améliorer le fonctionnement de l'IEECAG** au cours de la prochaine année ou du prochain mandat, identifié au cours du même atelier et dont le développement – en fonction de ce qui aura été retenu – pourra revenir ou non à un prestataire externe. En appui à la réalisation de ces opérations, voir les fiches conseils qui suivent.
Références de base	- La Constitution de 2011 (Préambule, articles 19 et 139) ; - La loi organique des régions n° 111-14 (articles 116 et 117) ; - Le décret d'application n° 2-16-299 fixant la procédure d'élaboration du programme de développement régional, de son suivi, de son actualisation, de son évaluation et les mécanismes de dialogue et de concertation pour son élaboration (article 7) ; - Le décret n° 2-17-583 relatif à l'élaboration du schéma régional d'aménagement du territoire, son actualisation et son évaluation (article 4 et 5)

Fiche conseil :

10.1 identifier les expériences et les apprentissages de l'IEECAG à capitaliser

L'expérience de ses actions passées est le principal capital dont dispose l'IEECAG. Il est donc de son intérêt de mettre en œuvre un mode de management qui reconnaisse, en premier lieu, que chacun de ses membres est dépositaire d'une certaine connaissance et qu'il est nécessaire de le formaliser en un savoir partageable, afin que l'instance – au-delà des membres qui la composent – puisse s'améliorer en tant qu'organisation. La capitalisation d'expérience est sous-tendue par trois logiques :

- Une **logique d'expériences** étant donné que le savoir capitalisé est issu d'un travail de mémoire basé sur ce qui s'est fait ;
- Une **logique de méthode** facilitant le repérage des savoir-faire, leur sélection et leur modélisation ;
- Une **logique de fonction** permettant d'une part d'apprendre à partir des pratiques en vue de progresser, et d'autre part d'appliquer ces savoir-faire acquis en interne et le cas échéant en assurer la diffusion.

La toute première étape d'un travail d'expérience, objet de la présente fiche conseil, est d'être en mesure d'identifier et de prioriser les expériences à capitaliser.

Priorisation des expériences à capitaliser		
Il s'agit, par une prise d'informations, de repérer et choisir le sujet sur lequel l'instance souhaite capitaliser parmi les activités, les expériences, les « savoir-faire » et les « savoir-être » de ses membres. Le sujet choisi peut prendre l'expérience dans sa globalité ou mettre l'accent sur un aspect spécifique. Il doit être utile pour l'instance, c'est-à-dire servir ses objectifs. Lors des séances de travail sur l'identification des expériences à capitaliser, les acteurs concernés font souvent plusieurs propositions de thèmes/expériences à capitaliser, se posent alors le problème de priorisation de thèmes. Pour éviter que chacun ne tente de privilégier le sujet qui l'intéresse le plus, et donc de faire des propositions subjectives, il est nécessaire de définir de façon concertée les critères de sélection des thèmes à capitaliser. Voici une proposition de critères.		
N°	**Critères de priorisation**	**Notes**
1	**Utilité de l'expérience** - Est-ce que l'expérience est importante pour les objectifs prioritaires, les domaines clés de compétence de l'instance eu égard à la prise en compte (ou non) de l'approche genre dans sa réalisation ?	/10
2	**Réplicabilité de l'expérience** - Est-ce que l'instance sera amenée à reproduire régulièrement cette expérience ?	/10
3	**Contribution à l'efficience des activités** - Est-ce que la capitalisation de l'expérience contribue à gagner du temps en termes de productivité afin de ne pas réinventer les choses en permanence ?	/10
4	**Caractère innovant** - Est-ce que la capitalisation de l'expérience contribue à identifier des clés pour préparer l'avenir ?	/10
5	**Synergie interne et ou externe** - Est-ce que la capitalisation d'expérience favorise la synergie entre les acteurs internes de l'instance et/ou externes ?	/10
6	**Valorisation du savoir-faire** - Est-ce que la capitalisation de l'expérience contribue à assurer la promotion de l'instance et de ses activités ?	/10

Fiche conseil :

10.2 formaliser les expériences et apprentissages pour améliorer le fonctionnement de l'IEECAG

Les thèmes de capitalisation étant sélectionnés, il s'agit maintenant de procéder à leur description. Il s'agit en fait de déterminer les éléments de base qui caractérisent l'identité de l'expérience à capitaliser. Pour ce faire, une première grille d'identification est proposée. Elle porte sur l'ensemble des renseignements initiaux qu'on attend d'une expérience.

Grille d'identification de l'expérience	
Champ	Contenu
1. Thèmes	
2. Nom de l'expérience	
3. Période et durée	
4. Contexte	
5. Objectifs (Quel est le but de l'intervention, elle vise à résoudre quels problèmes ? ...)	
6. Acteurs impliqués et rôles (intervenants/partenaires, bénéficiaires...)	



Canevas de description détaillée de l'expérience

Cette grille doit être approfondie à travers une description détaillée des différentes activités menées lors de l'expérience. Il s'agit donc d'expliquer tout le processus qui a abouti à la réalisation de l'expérience : les étapes/activités entrant dans le cadre de la mise en œuvre de l'expérience, la durée de chaque activité, la méthodologie adoptée, les résultats obtenus, les ressources utilisées ainsi que les difficultés rencontrées. Pour ce faire un canevas de description détaillée de l'expérience est proposé ci-dessous :

Etape	Activités	Durée	Méthodologie	Résultats obtenus	Ressources utilisées (financières, matérielles, humaines)	Difficultés rencontrées
a. ______						
b. ______						
c. ______						





Annexes

Annexe 1 : Modèle de règlement intérieur de l'IEECAG

Chapitres	Article	Modèle de rédaction de l'article
Préambule	**Préambule :** Le contexte de la création des IEECAG La constitution de 2011 La loi organique Décrets	Conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 139 de la Constitution du Royaume du Maroc. Conformément aux articles 116 et 117 de la loi organique n° 111-14 relative aux régions. Considérant les articles du chapitre n° (numéro du chapitre) du règlement intérieur du Conseil régional de la région de (nom de la région). L'instance consultative au sein du Conseil de la région de (nom de la région) est créée, appelée instance de l'Equité et de l'Egalité des Chances et de l'Approche Genre. Après étude et délibération, les membres de l'instance votent le présent règlement intérieur et sont appelés à respecter ses dispositions, le(a) président(e) de l'instance est chargé (e) de sa bonne application après son adoption. Le présent règlement intérieur complémente et joint les dispositions des articles de la loi organique précitée, elles doivent être adoptées pour déterminer les formes et les modes de fonctionnement de l'instance ainsi que ses attributions et sa relation avec le reste des organes du conseil sur la base des délibérations au sein de l'instance durant ses réunions.
Chapitre I : Dispositions générales	**Article 1 :** Le cadre de la création de l'IEECAG	La création de l'Instance de l'Equité et de l'Egalite des Chances et de l'Approche Genre s'inscrit dans le cadre du principe de la complémentarité, de la réciprocité et de la solidarité dans la démocratie participative et la démocratie représentative. Elle s'inscrit également dans le cadre de l'ouverture de la région sur son environnement économique, social, culturel et environnemental comme élément essentiel du processus de la décentralisation dans notre pays. Elle ambitionne de favoriser l'implication des acteurs de développement local dans le processus de l'élaboration, l'évaluation et le suivi des politiques publiques locales, afin qu'ils participent dans la prise des décisions concernant les questions de développement sur ses différents aspects économiques, sociaux, culturels et environnementaux.
	Article 2 : Objet de création de l'instance au sein du Conseil de la région	Cette instance constitue un espace de concertation et d'échange de vues sur les questions de l'équité comme précisées dans la constitution du Royaume du Maroc de 2011 et de l'égalité des chances et de l'approche genre énoncées dans les instruments internationaux ratifiés par le Maroc.

Chapitre II : **La composition de l'IEECAG**	**Article 3 :** La composition de l'IEECAG	L'Instance de l'Equité et de l'Egalite des Chances et de l'Approche Genre est composée des personnalités appartenant à des associations locales et des acteurs de la société civile, sélectionnés parmi les candidatures issues de l'appel à manifestation par le/la président-e du Conseil régional en collaboration avec le comité technique chargé de l'instance et sur la base des critères énoncés dans le règlement intérieur du Conseil de la région.
	Article 4 : Les critères	La constitution de l'instance tient compte des critères relatifs notamment à : - L'approche genre : 50% de l'ensemble des membres sont des femmes ; - La place et la réputation au sein du tissu associatif local ; - La rigueur et l'éthique ; - Expériences dans le domaine du développement humain ; - Expériences en matière de l'approche genre ; - Capacités organisationnelles ; - Diversité disciplinaire et professionnel ; - Appartenance au territoire de la région ; - Principe de l'indépendance qui caractérise la société civile et ses caractéristiques comme des structures et des organisations sociales modernes ; - Représentation des jeunes, femmes, troisième âge ; - Représentation des personnes en situation d'handicap ; - (...)
	Article 5 : Durée de l'IEECAG	La durée de l'instance de l'équité et de l'égalité et de l'approche genre est équivalente à la durée du mandat du Conseil de la province ou de la préfecture. Elle réalise ses travaux jusqu'à la fin de la première année du mandat du prochain conseil. Les deux tiers (2/3) de l'instance doivent se renouveler tous les deux ans.
Chapitre III : **Organisation du fonctionnement de l'IEECAG**	**Article 6 :** Périodicité des réunions	L'instance se réunit dans le siège du Conseil de la région, une fois tous les trois mois et quand c'est nécessaire sur la demande du/de la président(e) ou du coordinateur-coordinatrice de l'instance. L'instance envoie l'ordre du jour au moins quinze (15) jours avant la date de la réunion.
	Article 7 : Agenda et ordre du jour des réunions	Le(a) président(e) ou le coordinateur/trice de l'instance prend en charge la préparation de l'agenda des réunions et l'ordre du jour des réunions de l'instance avec l'approbation de ses membres.
	Article 9 : Quorum	Les réunions de l'instance sont considérées légales avec la présence de la moitié plus un (50% +1) de ses membres. En cas de défaut du quorum, la réunion se reporte impérativement au prochain jour de la date de la réunion. Dans ce cas la réunion est considérée légale sans tenir compte du quorum.
	Article 10 : Exercice des travaux	L'instance exerce ses travaux dans des réunions non plénières.
	Article 11 : Invitation de tiers	Le(a) président(e) ou le coordinateur/trice de l'instance peut inviter des personnes pour assister aux réunions si elles sont jugées bénéfiques pour la prise de décision par rapport au sujet soumis à l'instance.

	Article 12 : Composition des groupes de travail	L'instance peut procéder à la composition de groupes de travail sur les questions qui entrent dans le domaine de ses compétences. Ces groupes de travail sont supervisés par le(a) président(e) ou le coordinateur/trice de l'instance.
	Article 13 : Prise de décision	Les décisions et les rapports de l'instance sont pris et validés en consensus ou par vote des membres.
	Article 14 : Bureau de l'instance	Le bureau de l'IEECAG est constitué de manière consensuelle ou par vote dans le respect du principe de proportionnalité femme/homme (50% de femmes et 50% d'hommes). Il se compose de la présidence/coordination, son adjoint, du secrétaire général, de son adjoint, du chargé de communication et de son adjoint.
	Article 15 : Moyens et instruments nécessaires de travail	Le(a) président(e) du Conseil de la région fournit tous les moyens et instruments nécessaires (bureaux, salles de réunions, équipements, …) de travail à l'instance ainsi que tout ce qui peut faciliter ses tâches.
	Article 16 : Procès-verbal des réunions	Après la fin de chaque réunion, l'instance doit établir un procès-verbal signé par le(a) président(e) et le secrétaire général après lecture à haute voix devant les membres.
Chapitre IV : Mission de l'IEECAG	**Article 17 :** Rapports thématiques	L'instance produit au moins deux rapports par an, dont un sur la situation des femmes, des enfants, des catégories vulnérables fondées sur le genre, et un second sur le budget sensible au genre dans la région.
	Article 18 : Travaux, études et recommandations	L'instance étudie les questions soumises par le/la) président-e du Conseil de la région ou à son initiative dans la limite de ses compétences et dans le cadre de son ordre du jour. L'instance formule des avis consultatifs et des recommandations.
	Article 19 : Propositions et consultations	L'instance expose ses vues quand il est nécessaire, ou sur la demande du conseil ou de son président, sur les questions et les projets relatifs à l'équité et l'égalité des chances, en s'appuyant sur l'approche genre pour les questions de stratégies d'équité et d'égalité des chances. L'instance procède à la collecte des données et des informations (ventilée par sexe) relatives à l'équité et l'égalité des chances en vue de les étudier et d'en préparer des recommandations afin de les intégrer dans les politiques locales et d'assurer la recherche et déterminer les priorités et les solutions pour améliorer l'offre du conseil au niveau des services publics.
	Article 20 : Participation à la définition de la vision du conseil	L'instance participe à la définition d'une vision locale permettant de prendre en considération les préoccupations des couches sociales concernées.
	Article 21 : Participation aux différentes étapes du programme de développement	L'instance participe à l'élaboration, l'exécution, le suivi et l'évaluation du programme de développement de la préfecture ou de la province, à travers sa contribution dans le diagnostic de l'état des lieux et ce via la collecte et la conception des données sur la base desquelles se déterminent les besoins et les priorités (ce travail s'effectue sous la responsabilité de la préfecture/province et doit être considéré comme complémentaire au système d'information ventilé par genre qui pourrait exister, ainsi que des monographies sensibles au genre qui pourraient être produites).

Chapitre V : Relation de l'instance avec les autres organes	**Article 22 :** Dépôt des recommandations, des rapports	Les rapports et les recommandations sont déposés auprès de la présidence du conseil qui assure leur communication à l'ensemble des membres du Conseil de la région.
	Article 23 : L'aboutissement des recommandations, des vues et les propositions de l'instance	Le(a) président(e) du Conseil de la région procède à la notification périodique des membres de l'instance de ce que sont devenues (aboutissement) ses recommandations, ses vues et ses propositions.
	Article 24 : L'instance et les autres comités permanents	L'instance peut travailler et collaborer avec les autres comités permanents issus du Conseil de la région en tant que mécanisme de consultation dans les domaines de compétence de ces comités, et en faisant appel à l'approche genre et l'égalité des chances.
Chapitre VI : Clauses finales	**Article 25 :** Gestion des conflits et déchéance	Tous les conflits au sein de l'instance se résolvent conformément aux lois et règlements applicables. Toute absence des membres dans les réunions de l'instance, non justifiée raisonnablement, est sanctionnée par le remplacement du membre concerné par un autre appartenant à la même structure représentée dans l'instance. Cesse d'être un membre de l'instance toute personne qui a : - Déposé sa démission auprès de la présidence du Conseil de la région par un simple envoi d'une lettre recommandée ; - Porté atteinte aux principes et objectifs de l'instance ; - Violé le règlement intérieur ou les résolutions de l'instance ; - Décédé ou perdu droit ; - (...)
	Article 26 : Application et entrée en vigueur du règlement intérieur	Le présent règlement intérieur entre en vigueur après sa ratification par les membres de l'instance.
	Article 27 : Modification du règlement intérieur	Le présent règlement intérieur peut être modifié sous la demande de la majorité des membres de l'instance et selon la procédure propre à son élaboration.
Signature	**Signataires**	A signer par le(a) président(e) et le(a) secrétaire général de l'instance.

Annexe 2 : Modèle de charte d'éthique de l'IEECAG

Principe	Contenu
Principe 1 : le respect des déclarations et conventions internationales relative à l'équité et l'approche genre et aux droits de l'Homme	Le respect de : - La déclaration universelle des droits de l'Homme ; - Les conventions internationales relatives aux droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, et de la convention relative aux droits de l'enfant ; - La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; - La Convention contre la torture ; - La Convention relative aux droits des personnes handicapées ; - La constitution du Royaume du Maroc et la loi organique n° 111-14 relative aux conseils des régions ; - (...)
Principe 2 : la participation	Les membres de l'instance s'engagent à participer dans les réunions, les activités et les initiatives de l'instance.
Principe 3 : la transparence	Tout membre a droit à l'accès aux informations qui concernent l'instance ou sont développées par l'instance.
Principe 4 : la redevabilité	Les responsabilités au sein de l'instance sont redevables devant les membres de l'instance et devant le Conseil de la région.
Principe 5 : l'équité et l'inclusion	Les membres de l'instance s'engagent à ne pas discriminer ou humilier toute autre personne quelle qu'en soit la raison (langue, handicap, sexe, âge, ...).
Principe 6 : le conflit d'intérêt	Les membres de l'instance sont appelés à déclarer tout intérêt financier ou personnel aux moments de discussions autour de toute question qui peut porter profit financier ou personnel. Si un membre de l'instance se trouve en situation de conflit d'intérêt, il doit se retirer de toute prise de décision relative à ce sujet après avoir déclaré la nature de ces intérêts.
Principe 7 : la gestion de conflit	Les membres de l'instance s'engagent à résoudre et gérer les conflits et les divergences de vues en faisant recours à l'arbitrage et la médiation par la désignation d'un ou plusieurs membres parmi l'instance ou le Conseil de la région à cette fin.





ملحق 2: نموذج ميثاق أخلاقيات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المبدأ الأول: احترام الاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية المرتبطة بالمساواة ومقاربة النوع وحقوق الإنسان	الالتزام باحترام: - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية حقوق الطفل؛ - اتفاقية مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة؛ - اتفاقية مناهضة التعذيب؛ - الميثاق العالمي حول حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة، - الدستور المغربي والقانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، والنظام الداخلي لمجلس الجهة. - (...)
المبدأ الثاني: المشاركة	يلتزم أعضاء وعضوات الهيئة بالمشاركة في اجتماعات الهيئة وأنشطتها ومبادراتها.
المبدأ الثالث: الشفافية	لكل عضو(ة) بالهيئة الحق في الولوج إلى المعلومة التي تهم الهيئة أو المعلومات الصادرة عنها.
المبدأ الرابع: المساءلة	إن المسؤوليات التي يتحملها أعضاء وعضوات الهيئة هي موضوع مساءلة أمام أعضاء الهيئة وأعضاء مجلس الجهة.
المبدأ الخامس: المناصفة والإدماج	يلتزم أعضاء وعضوات الهيئة بعدم التمييز أو الحط من كرامة أي شخص، لأي سبب من الأسباب (اللغة، الإعاقة، النوع الاجتماعي..).
المبدأ السادس: تضارب المصالح	إن أعضاء وعضوات الهيئة مطالبون بالإفصاح عن جميع المصالح المالية أو الشخصية عند مناقشة أي أمر له علاقة بذلك. كما يجب على كل عضو(ة) وجد نفسه في حالة تضارب مصالح، الإفصاح عن طبيعة تلك المصالح وأن ينسحب من أي عملية اتخاذ قرار بهذا الشأن.
المبدأ السابع: حل الخلافات	يلتزم أعضاء وعضوات الهيئة بحل الخلافات عن طريق الحوار واللجوء إلى الوساطة والتحكيم، ويمكن تعيين شخص أو عدة أشخاص من داخل الهيئة أو من داخل مكتب مجلس الجهة لهذا الغرض.

الباب الخامس: علاقة الهيئة بباقي الأجهزة	المادة 22: إيداع التقارير والتوصيات والملتمسات والآراء والمقترحات	تودع التقارير والتوصيات والملتمسات لدى رئاسة المجلس الذي يسهر على تبليغها إلى أعضاء مجلس الجهة
	المادة 23: مآل التوصيات والاقتراحات	يقوم رئيس مجلس الجهة بصفة دورية بإخبار أعضاء الهيئة بمآل توصياتها واقتراحاتها.
	المادة 24: الهيئة واللجان والفرق	يمكن أن تعمل الهيئة مع باقي الفرق واللجان المنبثقة عن الجهة كأداة للمشورة في ميادين تخصص هذه اللجن وذلك مع استحضار النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص.
الباب السادس: أحكام ختامية	المادة 25: تدبير النزاعات والخلافات	جميع الخلافات الداخلية تحل وفق القوانين الجاري بها العمل. كل تغيب عن اجتماعات الهيئة دون عذر مبرر ومعقول، يتم تعويضه بآخر من نفس الهيئة التي يمثلها. تسقط العضوية من الهيئة: - بسبب الاستقالة بواسطة رسالة مضمونة إلى رئيس مجلس الجهة؛ - بسبب إلحاق الضرر بمبادئ وأهداف الهيئة؛ - مخالفة النظام الداخلي أو قراراتها؛ - في حالة الوفاة أو فقدان الأهلية؛ - (...)
	المادة 26: تطبيق ودخول النظام الداخلي حيز التنفيذ	يدخل هذا النظام الداخلي حيز التنفيذ بعد مصادقة أعضاء الهيئة عليه.
	المادة 27: تعديل القانون الداخلي	يمكن تعديل هذا النظام الداخلي بطلب أغلبية أعضاء الهيئة ووفق مسطرة وضعه.
التوقيع	الموقعون	يوقع من طرف الرئيس(ة)/المنسق(ة) والكاتب(ة) العام(ة) للهيئة

	المادة 12: تشكيل مجموعات العمل	يمكن للهيئة تكوين مجموعات عمل تهتم بقضايا معينة في مجال اختصاصاتها يشرف رئيس(ة) أو منسق(ة) الهيئة على هذه المجموعات.
	المادة 13: اتخاذ القرار	تتخذ الهيئة قراراتها وتصادق على التقارير المنبثقة عنها بالتوافق أو بالتصويت بأغلبية الأصوات المعبر عنها.
	المادة 14: مكتب الهيئة	تشكل الهيئة مكتبها بالتوافق أو عن طريق التصويت مع احترام مبدأ المناصفة بين النساء والرجال (50% نساء و50% رجال). يتكون مكتب الهيئة من الرئيس(ة)/المنسق(ة) ونائبه/نائبته، الكاتب(ة) العام(ة) ونائبه/نائبته ومكلف بالتواصل ونائبه/نائبته.
	المادة 15: أدوات ومعدات الاشتغال	يوفر رئيس مجلس الجهة للهيئة وسائل العمل الضرورية من قاعة للاجتماعات ومكاتب ولوازم وموارد بشرية لتسهيل عملها وكل ما من شأنه أن يدعم عمل الهيئة.
	المادة 16: محاضر الاجتماعات	يحرر محضر جلسات الهيئة عند نهاية كل اجتماع ويوقعه الرئيس(ة)/المنسق(ة) إلى جانب الكاتب(ة) العام(ة) بعد قراءته علنيا على الأعضاء.
الباب الرابع: مهام الهيئة	المادة 17: التقارير الموضوعاتية	تخصص الهيئة على الأقل تقريرين في السنة حول وضعية النساء والأطفال والفئات الهشة بناء على النوع وتقرير حول ميزانية النوع الاجتماعي بالجهة.
	المادة 18: أشغال، دراسات وتوصيات الهيئة	تدرس الهيئة القضايا المعروضة عليها بطلب من رئيس(ة) مجلس الجهة أو بمبادرة منها في حدود اختصاصاتها وفي نطاق المسائل المدرجة في جدول أعمالها. تقدم الهيئة توصيات وملتمسات وآراء استشارية.
	المادة 19: الاقتراحات والاستشارات	تبدي الهيئة رأيها كلما دعت الضرورة، وبطلب من المجلس أو رئيسه، في القضايا والمشاريع المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع اعتمادا على مقاربة النوع بخصوص قضايا استراتيجيات المساواة وتكافؤ الفرص.. تقوم بتجميع المعطيات والمعلومات (مبوبة حسب الجنس) التي لها صلة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من أجل دراستها وإعداد توصيات بشأن إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات الجهوية وضمان البحث وتحديد الأولويات والحلول لتحسين العرض المقدم من طرف المجلس في ميادين الخدمات والمرافق العمومية.
	المادة 20: المشاركة في تحديد رؤية المجلس	تساهم الهيئة في بلورة رؤى محلية تمكن من الأخذ بعين الاعتبار انشغالات الفئات الاجتماعية المعنية.
	المادة 21: المشاركة في مختلف مراحل برنامج التنمية	تشارك الهيئة في إعداد وإنجاز وتتبع وتقييم برنامج التنمية الجهوية، من خلال المساهمة في تشخيص واقع الحال وذلك بجمع وبلورة المعطيات التي يجب أن تحدد على أساسها الحاجيات والأولويات (يتم هذا العمل تحت مسؤولية الجهة مع وجوب اعتباره بمثابة عمل تكميلي لمنظومة المعلومات المبوبة حسب النوع المرجح وجودها وكذا المونوغرافيات المستجيبة للنوع في حال وجودها).

الباب الثاني: تشكيل الهيئة	المادة 3: تشكيلة الهيئة	تتكون هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من شخصيات تنتمي إلى جمعيات محلية واقتراح فعاليات من المجتمع المدني، يتم اختيارهم من بين الترشيحات المحصل عليها عقب إعلان إبداء الاهتمام من قبل رئيس مجلس الجهة بتعاون مع اللجنة المكلفة بالهيئة وعلى أساس المعايير المحددة بالقانون الداخلي لمجلس الجهة.
	المادة 4: المعايير	تمت مراعاة المعايير الآتية في تشكيل الهيئة: - مقاربة النوع: 50 بالمائة من أعضاء الهيئة نساء؛ - المكانة والسمعة داخل النسيج الجمعوي المحلي؛ - الانضباط والأخلاق؛ - التجربة في مجال التنمية البشرية؛ - التجربة في مجال مقاربة النوع؛ - القدرات التنظيمية، - التنوع على مستوى المهن والتخصصات؛ - مبدأ الاستقلالية الذي يميز المجتمع المدني وخصائصه كهياكل وتنظيمات اجتماعية حديثة؛ - تمثيلية الشباب، النساء، كبار السن؛ - تمثيلية الأشخاص في وضعية إعاقة؛ - (...)
	المادة 5: مدة الهيئة	يستمر عمل الهيئة طيلة انتداب مجلس الجهة. يمتد عملها إلى نهاية السنة الأولى للولاية الموالية للمجلس المقبل يتم تجديد ثلثي أعضائها كل سنتين.
الباب الثالث: تنظيم سير عمل الهيئة	المادة 6: دورية اجتماعات الهيئة	تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص بمقر مجلس الجهة، مرة كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الضرورة لذلك بدعوة من رئيسها (رئيستها) أو منسقها (منسقتها). ترسل الهيئة جدول أعمال اجتماعها على الأقل قبل (15) خمسة عشر يوما من تاريخ عقد الاجتماع.
	المادة7: الدعوة إلى الاجتماعات	يتولى رئيس(ة) أو منسق(ة) الهيئة تحديد تواريخ اجتماعاتها وجدول أعمالها باتفاق مع أعضائها.
	المادة 9: النصاب	- تعتبر اجتماعات الهيئة قانونية بحضور النصف زائد واحد من أعضاءها. - إذا تعذر توفر النصاب، وجب تأجيل الاجتماع إلى اليوم الموالي. - في هذه الحالة يعتبر الاجتماع قانونيا بمن حضر.
	المادة 10: ممارسة الأعمال	تمارس الهيئة أعمالها في إطار جلسات غير عمومية.
	المادة 11: دعوة الغير	يجوز لرئيس(ة) أو منسق(ة) الهيئة أن يأذن لبعض الأشخاص لحضور أشغالها إذا كان من شأن ذلك أن يفيد الهيئة في اتخاذ القرار المناسب بخصوص الموضوع المعروض عليها.



الملاحق:

ملحق 1: نموذج النظام الداخلي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

الباب	المادة	نموذج صياغة المادة
ديباجة	ديباجة: سياق تأسيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع دستور 2011 القانون التنظيمي المراسيم التطبيقية	تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من دستور المملكة المغربية وتنفيذا للمادة 116 و117من القانون رقم 111.14 المتعلق بالجهات وبناء على مواد الباب (رقم الباب) من النظام الداخلي لمجلس جهة...... أحدثت هيئة استشارية لمجلس جهة (........) تسمى ب: هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. بعد الدراسة والمناقشة يصوت أعضاء وعضوات الهيئة على هذا القانون الداخلي ويلتزم كل أعضاءه باحترام مقتضياته ويسهر رئيس(ة) الهيئة على حسن تطبيقه بعد الموافقة عليه... ويعتبر هذا النظام الداخلي مكملا لمقتضيات المواد المذكورة أعلاه، وبالتالي ملحقا لها، ويجب اعتماده لأنه يحدد تشكيل الهيئة ونظام سير عملها وكذا اختصاصاتها وعلاقاتها مع باقي أجهزة المجلس بناء على مداولات الهيئة خلال اجتماعها.
الباب الأول: أحكام عامة	المادة 1: إطار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	يدخل إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص في إطار استحضار لمبدأ التكامل والتعامل والتضامن في الديمقراطية التشاركية والديمقراطية التمثيلية. كما يدخل إحداث الهيئة في إطار انفتاح الجهة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبيئي كأحد المقومات الرئيسية لمسلسل اللامركزية ببلادنا. تطمح الهيئة إلى إشراك الفاعلين في حقل التنمية المحلية خاصة في عملية بلورة وتتبع وتقييم السياسات العمومية المحلية والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم قضايا التنمية في مختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.
	المادة 2: الهدف من إحداث الهيئة بمجلس الجهة	تشكل هذه الهيئة، فضاء للتشاور وتبادل وجهات النظر بشكل مؤسساتي بخصوص قضايا المساواة كما هي محددة في دستور المملكة المغربية وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي كما هو متعارف عليها في المواثيق الدولية المصادق عليها من طرف المغرب.

بطاقة توجيهية:

2.10 توثيق التجارب والدروس المستخلصة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص من أجل تطوير اشتغالها

مباشرة بعد اختيار المواضيع المراد رسملتها، يأتي الدور على وصفها. في الواقع، يتعلق الأمر بتحديد العناصر الأساسية التي تميز التجربة ليتم رسملتها. للقيام بذلك، يقترح وضع شبكة تتطرق لجميع المعلومات الأولوية المنتظرة من التجربة.

شبكة تحديد التجارب	
المجال	المحتوى
1- الموضوع	
2- عنوان التجربة	
3- الفترة والمدة	
4- السياق	
5- الأهداف (ما هو هدف هذا التدخل، ما المشكلة التي يراد حلها؟ ...)	
6- الفاعلون المنخرطون في العملية وأدوارهم (متدخلون/شركاء، مستفيدون...)	



شبكة وصف تفصيلي للتجربة

يجب تعميق هذه الشبكة من خلال وصف تفصيلي لمختلف الأنشطة التي أنجزت خلال التجربة. لذلك، من الضروري شرح المسلسل الذي أفضى إلى التجربة برمتها: أي المراحل والأنشطة التي تدخل في تنفيذ التجربة، ومدة كل نشاط والمنهجية المعتمدة وكذا النتائج المحصل عليها والموارد المستخدمة والصعوبات التي تمت مواجهتها. من أجل ذلك، تم اقتراح أسفله نموذج من أجل وصف مفصل للتجربة:

المرحلة	الأنشطة	المدة	المنهجية	النتائج المحققة	الموارد المستعملة (مالية، مادية، بشرية)	الصعوبات التي تمت مواجهتها
أ. ______						
ب. ______						
ت. ______						



بطاقة توجيهية:

1.10 تحديد التجارب والدروس المستخلصة ورسملتها من طرف هيئة المساواة وتكافؤ الفرص

تعتبر الأعمال والأنشطة السابقة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بمثابة الرأسمال الرئيسي الذي تتوفر عليه. ولذلك فمن مصلحتها أن تضع نمط تسيير يمكن، أولاً وقبل كل شيء من أن يتوفر كل عضو من أعضائها، على معارف معينة قابلة للصياغة ثم التقاسم. وذلك من أجل أن تستطيع الهيئة-خارج أعضائها- من التطور كمنظمة. وتستند عملية رسملة التجربة إلى ثلاثة أشكال منطقية:

- **منطق التجربة** على اعتبار أن كل معرفة تمت رسملتها فهي نتيجة تراكم فكري لما تم إنجازه؛
- **منطق منهجي** يسهل رصد المهارات والخبرات، وانتقاءها ووضعها على شكل نماذج؛
- **منطق وظيفي** يسمح من ناحية بالتعلم من الممارسة من أجل التقدم ومن ناحية أخرى تطبيق هذه المعرفة المكتسبة داخليًا ونشرها إذا لزم الأمر.

وتقتضي المرحلة الأولى في عملية تحديد التجارب، -موضوع هذه البطاقة التوجيهية- القدرة على رصد التجارب ذات الأولوية في عملية الرسملة.

ترتيب التجارب المراد رسملتها حسب الأولوية

يتعلق الأمر بتحصيل المعلومات ورصد واختيار الموضوع الذي ترغب الهيئة في رسملته، ضمن أنشطة الهيئة والمعارف والمعارف العملية والمعارف السلوكية لأعضائها. يمكن للموضوع المختار أن يأخذ التجربة في شموليتها أو يركز على جانب معين فيها. فيجب أن يكون الموضوع ذا فائدة للهيئة، بمعنى في خدمة أهدافها. حيث يقوم الفاعلون المعنيون، أثناء ورشات العمل حول تحديد المعارف التي سيتم رسملتها، في غالب الأحيان، بتقديم العديد من المقترحات للموضوعات/الخبرات المراد تثمينها ورسملتها، الشيء الذي قد تنشأ عنه مشكلة تحديد الموضوع الذي يجب أن يحظى بالأولوية. ولتجنب محاولة كل فرد، التركيز على الموضوع الذي يهمه أكثر، وبالتالي تقديم مقترحات تطغى عليها الذاتية، يتعين تحديد معايير لاختيار الموضوعات المراد تثمينها ورسملتها بشكل تشاوري. وفيما يلي بعض المقترحات الخاصة بمعايير الاختيار.

الرقم	معيار تحديد الأولوية	التنقيط
1	فائدة التجربة - هل التجربة مهمة بالنسبة للأهداف ذات الأولوية والمجالات الرئيسية في اختصاصات الهيئة بالنظر لاستحضارها (أو لا) لمقاربة النوع في تحقيقها؟	../10
2	إمكانية إعادة التجربة - هل ستقوم الهيئة بإعادة هذه التجربة؟	../10
3	المساهمة في نجاعة الأنشطة- هل ستساهم رسملة هذه التجربة في ربح الوقت فيما يتعلق بالقيام بالأعمال من أجل تجنب إعادة إنتاج نفس الأمور باستمرار؟	../10
4	الخاصية المتجددة والمبتكرة- هل تساعد رسملة التجربة على تحديد مفاتيح من أجل التحضير للمستقبل؟	../10
5	التكامل الداخلي والخارجي- هل تساعد رسملة التجربة في التكامل ما بين الفاعلين على المستوى الداخلي للهيئة والمستوى الخارجي؟	../10
6	تثمين المعارف العملية والخبرات- هل تساهم رسملة التجربة في ضمان النهوض بالهيئة وبأنشطتها؟	../10





المسطرة رقم 10:

رسملة تجارب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص

المرحلة	من الأفضل عند نهاية كل سنة أو عند نهاية مدة انتداب الهيئة
الأطراف المعنية	أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	- رصد عوامل النجاح ونقط الضعف التي يجب تحسينها حتى يتسنى للفترة المقبلة للهيئة أن تكون أكثر فعالية؛ - إدماج مقاربة النوع بشكل منهجي في جميع ما تقوم به الهيئة من أجل النهوض بحقوق الإنسان والنساء والفتيات والرجال والفتيان..
الإجراءات	- **تحديد تجارب ودروس الهيئة التي يتعين رسملتها** بالنظر إلى كافة الأنشطة المنجزة خلال السنة المنصرمة أو خلال فترة انتداب الهيئة. يمكن إنجاز هذا النشاط في إطار ورشة داخلية للهيئة خلال يوم؛ - **توثيق التجارب والدروس لتقاسمها من أجل تحسين اشتغال الهيئة** خلال السنة المقبلة أو الانتداب المقبل. هذه التجارب يتم تحديدها في نفس الورشة والتي يتعين تطويرها سواء عن طريق خبرة خارجية أو بدونها. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- دستور 2011 (الديباجة، الفصل 19 و139) - القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات (المادتين 116و117)؛ - مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7).. - مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5)

بطاقة توجيهية:

3.9 تنظيم سير الاجتماعات وصياغة التقارير

لتسهيل العمل الاستشاري لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يجب اعتماد منهجية عمل تهم سير الاجتماعات. ويتعين على كل اجتماع تعقده الهيئة أن يتطرق بشكل أساسي إلى النقط التالية:

- إنجاز حصيلة ما تحقق وتقاسم المعلومات والتذكير بالقرارات المتخذة في آخر اجتماع وتقديم جدول أعمال الاجتماع الحالي؛
- تقديم الأعمال التحضيرية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل الموضوعاتية والتشاور حول نجاعتها وتحسين جودتها وصياغة التوصيات؛
- وضع جدول زمني للصياغة النهائية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل، التي تم قبول آرائها والآراء الاستشارية النهائية، وإحالتها على رئيس الجهة المكلف بدوره بعرضها على مجلس الجهة؛
- اتخاذ القرار من طرف أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص الآراء الاستشارية التي يتعين إحالتها على رئيس مجلس الجهة، بالتوافق أو باللجوء إلى التصويت؛
- تحديد جدول أعمال وتاريخ الاجتماع المقبل لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

كما يجب اعتماد منهجية منظمة لإعداد تقارير هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حسب المقترح التالي:

مقترح نموذج تقرير هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
تاريخ انعقاد اجتماع الهيئة	
موضوع الاجتماع (جدول الأعمال)	
لمحة موجزة عن الحصيلة السابقة لأنشطة الهيئة (معلومات وتذكير)	
لمحة موجزة حول الآراء الاستشارية لمجموعات العمل، والتي كانت موضوع مناقشة وتشاور	
الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة والتي سترفع لرئيس مجلس الجهة	
التواريخ المحددة للصياغة النهائية للآراء الاستشارية التي ستوجه للرئيس وتاريخ الاجتماع المقبل لأعضاء الهيئة مع جدول الأعمال	
الوثائق المرفقة	1. جدول أعمال الاجتماع 2. لائحة أعضاء الهيئة الحاضرين(ات) 3. الوثائق المرجعية التي توثق وتبرر استصدار الرأي الاستشاري من طرف الهيئة

بطاقة توجيهية:

2.9 تقاسم إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تهدف عملية تتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إلى تقدير وقياس أدائها بالنظر إلى مدة انتدابها. إلا أن التتبع والتقييم يمكن بسرعة ألا يفهم من قبل أولئك الذين يجب عليهم القيام به (أي مجلس الجهة) أو أولئك الذين يشكلون موضوع هذا التتبع والتقييم (أي هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع): الشعور بالمراقبة أو أن يكون التتبع والتقييم يستهدف نقاطا ليس ذات أهمية...

لتجنب مثل هذه الحالات، يتعين التوفر على إطار واضح لتوجيه أنشطة تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. هذا الإطار يوضح: موضوع التتبع والتقييم وكيف سيتم ذلك. كما يستحسن، أن يتم مناقشة وصياغة هذا الإطار بشكل مشترك بين المجلس والهيئة.

يمكن أن تتشكل عناصر هذا الإطار من:

- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على التموقع باعتبارها آلية داخلية للجهة وكآلية لمشاركة مواطنة وعلى ربطها لعلاقات تواصل بناءة مع المنتخبين والأطر من أجل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في مجال التنظيم والتوفر على برنامج عمل استشاري ذو جودة من أجل اشتغالها الجيد؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص التجميع والدراسة والتحليل بشكل منتظم للمعطيات والمعلومات من أجل إبداء آراء استشارية موثقة؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص الإجابة على طلبات الآراء الاستشارية المقدمة لها من طرف مجلس الجهة أ وإبداء آراء استشارية مبادرة منها؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص عقد الاجتماعات وإعداد تقارير وتقديم حصيلة مداولات مجلس الجهة حول آرائها الاستشارية.

بطاقة توجيهية:

1.9 التوفر على مؤشرات وأدوات لتتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المؤشر هو خاصية يمكن قياسه التقييم تدخل أو إجراء ما من منطلق ما تم إنجازه ومن حيث أثره. ويمكن أن يكون كميًا أو نوعيًا كما يساعد على وصف الحالة الراهنة وكذا قياس التغييرات التي تحققت من خلال تنفيذ تدخل ما.

ومن أجل تقييم العمل المنجز من طرف هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يبقى من الضروري وضع مؤشرات تساعد على الرصد والملاحظة. ويمكن تحديد هذه المؤشرات داخليا من قبل الهيئة أو بالتشاور مع مجلس الجهة (على وجه الخصوص، اللجنة التقنية المكلفة بتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع).

تحديد المؤشرات

نعرض أسفله على سبيل المثال، بعض المؤشرات التي يمكن اعتمادها لتقييم وتتبع أشغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع:

- الإلمام العملي بالمقاربة الحقوقية ومقاربة النوع؛
- معرفة السياق القانوني والمؤسساتي؛
- نوعية العلاقة بين أعضاء الهيئة ورئيس(ة) مجلس الجهة والمجلس؛
- قيمة مخطط الأعمال الاستشارية المعد من قبل أعضاء الهيئة والمصادق عليه من طرف الرئيس(ة)؛
- عدد مجموعات العمل المحدثة ومستوى خبرة الأعضاء؛
- عدد وأهمية الوثائق والمعلومات التي تم وضعها رهن إشارة الهيئة من طرف الجهة لأعداد الآراء الاستشارية
- عدد وقيمة الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة والمعتمدة من طرف مجلس الجهة؛
- عدد وقيمة وتنوع مقترحات الآراء الاستشارية المعدة والمقترحة من قبل مجموعات عمل الهيئة؛
- جدول، يوضح عدد الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة سنويا، حسب تاريخ إصدارها وحسب مجالات المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 9:

تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	بشكل مستمر ودوري (بشكل مرحلي وعند نهاية انتداب المجلس)
الأطراف المعنية	- الرئيس(ة) ومجلس الجهة - أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع - اللجنة التقنية المكلفة بتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	- قياس مستوى تنفيذ الأعمال الاستشارية التي تم تخطيطها تبعا لدور واختصاصات ومهام الهيئة؛ - تنظيم سير الاجتماعات المزمع تنظيمها من طرف الهيئة وإعداد التقارير الدورية حول مستوى إنجاز مخطط الأعمال الاستشارية وأنشطة المجموعات الموضوعاتية، وكذلك الآراء الاستشارية التي تم إصدارها وتسلمها من طرف مجلس الجهة؛
الإجراءات	- **وضع إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على شكل مؤشرات** بتشاور مع أعضائها؛ - **إعداد مسار لانعقاد اجتماعات الهيئة من أجل تسهيل أعمالها** بتشاور مع أعضائها. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- دستور 2011 (الديباجة، الفصل 19 و139) - القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات (المادتين 116 و117)؛ - مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7).. - مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5)

شبكة تحليل تخطيط وتتبع وتقييم برنامج التنمية الجهوية	
تحليل الحالة الراهنة	هل تعتمد مكونات برنامج التنمية الجهوية على تحليل الوضعية الراهنة للنوع بالجهة؟
تحديد الأهداف	هل تتناسب الأهداف المحددة والتدابير المتخذة مع المشاكل وأسبابها التي تم تحديدها أثناء تحليل الوضع؟
مشاركة النساء	هل شاركت النساء في تحديد الأهداف والتدابير؟
حاجيات الفتيات والنساء	هل تم أخذ بعين الاعتبار حاجيات الفتيات والنساء؟
اتخاذ القرار	هل كانت النساء ممثلة بشكل منصف في اتخاذ القرار عند إعداد برنامج التنمية الجهوية وكذا عند ميزنته؟
المخاطب في مجال النوع (point focal genre)	هل تم استشارة المخاطب في مجال النوع (point focal genre) خلال بلورة برنامج التنميةالجهوية؟
المساواة بين النساء والرجال	هل تم تحديد التساؤلات المتعلقة بالمساواة بين النساء والرجال في برنامج التنمية الجهوية؟
الإحصائيات	هل الإحصائيات المستعملة خلال مرحلة تحديد المشاريع تمت تكييفها بحسب الجنس؟
العامل الزمني	هل تم استحضار عامل وقت العمل غير المؤدى عنه (خاصة النساء) في تخطيط وبرمجة الميزانية؟
المؤشرات	هل يوجد مؤشر له علاقة بالنوع أو يأخذه بعين الاعتبار في نظام تتبع الميزانية؟ هل يوجد قياس كمي لمؤشرات خاصة بالنساء والفتيات والفتيان وبالرجال بشكل منفصل؟
تقليص الفوارق	هل تم تخصيص ميزانية لتقليص الفوارق بين النساء والرجال أو ما بين الفتيان والفتيات؟
الأداء	هل يوجد قياس كمي منفصل لمؤشرات أداء للنساء والفتيات والرجال والفتيان؟

بطاقة توجيهية:

2.8 آلية الميزانية المستجيبة للنوع.

تعتبر الميزانية المستجيبة للنوع بمثابة تطبيق إدماج بعد النوع في الميزانية، وبالتالي، فهي تركز على تحليل تأثير السياسات العمومية على النساء والرجال، كما تدمج منظور النوع في كافة مستويات مسلسل إعداد الميزانيات العمومية. وترمي أيضا إلى إعادة هيكلة المداخيل والنفقات لتعزيز المساواة بين الجنسين.

بإمكان الهيئة أن تعزز آلية الميزانية المستجيبة للنوع من خلال تقديم آراء حول إعداد ميزانية مجلس الجهة.

نقطة اهتمام: ينطلق مسار الميزانية المستجيبة للنوع مع عملية البرمجة والتخطيط الميزانياتي ويندمج في كل هذه المراحل. إنها ليست مرحلة إضافية ولكن هي عملية أفقية.

شبكة تحليل إعداد ميزانية الجهة		
المرحلة	**الجدوى**	**التدابير**
المرحلة الأولى: تحليل الميزانية المستجيبة للنوع	يهدف تحليل ميزانية الجهة المبني على النوع إلى معرفة «**كم، لماذا، لمن، كيف وبأي أثر**» تمت إعداد الميزانية. يتعلق الأمر بتقييم مدى استجابة الميزانيات السابقة والحالية للحاجيات المتنوعة لمجموعات مختلفة من النساء والرجال والفتيان والفتيات. يعتبر هذا التحليل ضرورة أساسية، لتحديد الإجراءات التي يتعين اتخاذها، من أجل إعداد ميزانية مستجيبة للنوع..	- تحليل تشاركي لحاجيات النساء والرجال من مختلف الفئات وخاصة النساء في وضعية هشاشة. - تحليل أسباب وتجليات اللامساواة في المجالات والأنشطة المتكفل بها في الميزانية؛ - تقييم أثر المبادرات الميزانياتية التي تمت أجرأتها من منظور الأهداف العامة كالالتزام والتمكين والمساواة واللاتمييز
المرحلة الثانية: إعداد ميزانيات مستجيبة لبعد النوع	يعتمد إعداد الميزانيات المستجيبة لبعد النوع مماثلة على إدراج بعد النوع كمعيار أفقي في أنشطة التخطيط وتوزيع الموارد المترتبة عن ذلك. بناء على تحليل الميزانية المنجز بالمرحلة الأولى تم تحديد وتصحيح جميع الإجراءات خلال كل المراحل، من أجل التوصل إلى إعداد ميزانية مستجيبة للنوع.	- تقييم أثر المبادرات الميزانياتية التي تمت أجرأتها من منظور الأهداف العامة كالالتزام والتمكين والمساواة. - تقييم قدرات الأشخاص المكلفين بإعداد الميزانيات المستجيبة للنوع (خصوصيات بحسب الجنس) وكذا ممثلي الدولة بمختلف المستويات؛ - وضع تقنيات للبحث مستجيبة للنساء والرجال ومدمجة للحاجيات المعبر عنها من قبل الساكنة؛ - السعي لإعداد ميزانية متعددة السنوات؛ - تقييم الميزانيات بناء على مدى استجابتها للنوع.

بطاقة توجيهية:

1.8 الأنشطة الأفقية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

من خلال اشتغالها على إعداد الآراء الاستشارية، تتاح لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، إمكانية الانخراط في عديد من الأنشطة التي تقوم بها الجهة والمشاركة فيها كالتشخيص وإعداد الميزانية والتتبع والتقييم.. إلخ، وذلك باعتبارها أنشطة أفقية لا تقتصر فقط على موضوع أو قضية واحدة، ولكنها تهم جميع أنشطة الجهة.

أما فيما يتعلق بانخراط هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في إعداد الميزانية، فسيتم التطرق إلى هذه النقطة على وجه التحديد، في البطاقة التوجيهية التي تلي والمخصصة للميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي.

التشخيص الترابي
يمكن لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص أن تنخرط في التشخيص الترابي عبر المشاركة في تحديد الأطراف الفاعلة في الجهة كالجمعيات والمؤسسات والفاعلين الاقتصاديين...إلخ. المهم هو أن تكون للهيئة رؤية من منظور النوع من أجل رصد وكشف الفوارق ما بين النساء والرجال في المجالات ذات الأولوية للجهة واقتراح حلول/إجراءات من أجل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص. كما يمكن كذلك للهيئة أن تنخرط في التشخيص الترابي، عبر تقديم توصيات تتعلق باستحضار مقاربة النوع، والمساواة وتكافؤ الفرص، خلال عرض أشغال التقارير المتعلقة بالتشخيص الترابي المنجز من قبل مجلس الجهة.

تتبع تنفيذ برنامج التنمية الجهوية			
أهداف/أسئلة التتبع	الجوانب الواجب مراعاتها في النشاط أو العملية موضوع التتبع	المؤشرات	وسائل التحقق
الإجراء الأول			
الإجراء الثاني			

تقييم أنشطة مجلس الجهة
يهدف التقييم، الذي تقوم به هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، لأنشطة الجهة إلى مقاربة هذه الأنشطة، من منظور المعايير التالية: الملائمة، الفعالية، النجاعة، التناغم الداخلي والخارجي والاستدامة والأثر والأهمية الاجتماعية. ويمكن لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تقوم بنفسها بهذا التقييم (باللجوء لمواردها البشرية الذاتية) أو عبر اللجوء إلى خبرة خارجية.



المسطرة رقم 8:

الأنشطة التي تقوم بها هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لدى الجماعة الترابية (الجهة)

المرحلة	طيلة السنة
الأطراف المعنية	أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	المشاركة في أنشطة التشخيص والتخطيط وتتبع وتقييم أنشطة الجهة.
الإجراءات	- **تقديم آراء استشارية** بشأن التشخيص الترابي وتتبع أنشطة برنامج التنمية الجهوية؛ - **قيادة عملية تقييم الأنشطة** التي يضطلع بها مجلس الجهة أو المشاركة فيها، لإغناء الآراء الاستشارية؛ - **استحضار وتعزيز مقاربة النوع** عند إعداد ميزانية مجلس الجهة. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- دستور 2011 (الديباجة، الفصل 19 و139)؛ - القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات (المادتين 116 و117)؛ - مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7)؛ - مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5).

المرحلة الرابعة:

مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة:

إن تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يسمح بترسيخ جيد لهذه الآلية الاستشارية والمشاركة المواطنة داخل الجهة. ويسعى هذا التتبع والتقييم إلى تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

- إضفاء الفعالية على الدور الاستشاري المنوط بالهيئة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع والمساهمة في دعم اتخاذ قرار من طرف مجلس الجهة في هذا المجال؛
- ضمان الاشتغال الجيد للهيئة استجابة لحاجيات الجهة في مجال تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على مستوى تسييرها وعلى مستوى تنمية ساكنتها.

تعرف المرحلة الرابعة من الدليل، عرض جميع هذه الجوانب المختلفة من خلال ثلاثة مساطر وسبعة بطائق توجيهية:

وسيتم التطرق في هذه المرحلة لجميع هذه الجوانب من خلال ثلاث مساطر وبطاقات توجيهية على الشكل التالي:

المسطرة رقم 8: الأنشطة التي تقوم بها هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لدى الجماعة الترابية (الجهة)

- بطاقة توجيهية رقم 1.8: الأنشطة الأفقية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- بطاقة توجيهية رقم 2.8: آلية الميزانية المستجيبة للنوع

المسطرة رقم 9: تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- بطاقة توجيهية رقم 1.9: التوفر على مؤشرات وأدوات لتتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- بطاقة توجيهية رقم 2.9: تقاسم إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- بطاقة توجيهية رقم 3.9: تنظيم سير الاجتماعات وصياغة التقارير

بطاقة توجيهية:

3.7 إدماج مقاربة النوع في أعمال المجلس الجهوي

تحرص هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على إدماج مقاربة النوع في عمل مجلس الجهة، لاسيما في إعداد وتنفيذ وتتبع وتقييم برامج ومخططات التنمية.

ويبين الجدول الذي يلي شبكة توضيحية لتحليل إدماج مقاربة النوع في تدخلات المجلس وفق الخمس المعايير التي تلي: الملاءمة والفعالية والنجاعة والأثر والاستدامة.

المعيار	طرق الإدماج
الملاءمة	- يساعد التشخيص الترابي المستجيب للنوع (أي المبني على معطيات وإحصائيات بحسب الجنس) على اقتراح وبلورة البرامج الهادفة للتقليص من الفوارق التي تم الوقوف عليها؛ - يعتبر التشخيص الترابي المستجيب للنوع مدخلا أساسيا لإعداد الميزانية المستجيبة للنوع (أنظر البطاقة التوجيهية رقم 2.8)؛ - يستحضر التشخيص الترابي الخاص بإعداد برامج التنمية الجهوية، الحاجيات والمصالح المختلفة للنساء والرجال وكيف تم تحديد هذه الحاجيات؛ - يتعين على برامج التنمية الجهوية أي تجيب على الأولويات المحلية والوطنية في مجال الحقوق الإنسانية والمساواة ما بين الرجال والنساء؛ - يجب أن تتماشى برامج التنمية الجهوية مع المخططات والتوجيهات المتعلقة بمحاربة العنف ضد النساء والتكفل بالنساء ضحايا العنف.
الفعالية	- إشراك الساكنة المحلية خاصة النساء في عملية تجميع المعطيات وإعداد برنامج التنمية الجهوية.
النجاعة	- تعبئة الموارد المناسبة خلال إعداد التدخلات المستجيبة للنوع؛ - ترتيب بحسب الأولوية التدخلات المستجيبة للنوع في إطار التخطيط الترابي؛ - إشراك الأطراف المعنية بمسار إعداد برامج التنمية الجهوية على مستوى الجهات.
الأثر	- التأكد من أن التدخلات المستجيبة للنوع تنطوي على إحداث تغيير في الحاجيات التي تم رصدها سلفا؛ - قياس مدى احتمال تحقق أثر المشاريع المبرمجة بشكل عام وخاص؛ - التأكد من أن المشاريع المبرمجة في برنامج التنمية الجهوية فيها فائدة للنساء والرجال بشكل متساوي ومنصف.
الاستدامة	- تقوية قدرات الفاعلين على مستوى الجهة في مقاربة النوع وحقوق الإنسان لضمان استدامة التدخلات.

المرجعية الوطنية

- يكرس دستور المغرب لسنة 2011 حق النساء في المشاركة وصنع القرار وتدبير الشأن العام (المواد 30 و115 و146)؛
- تنص القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية، التي اعتمدت من قبل البرلمان بغرفتيه (111.14 و112.14 و113.14)، على إعمال مقاربة النوع في التخطيط القائم على النتائج وخلال وضع برامج العمل وتشخيص المؤهلات والحاجيات وتحديد الأولويات وإعداد الميزانيات (المستجيبة للنوع) وكذا خلال تنفيذ وتقييم برامج عمل الجماعات والعمالات والأقاليم وبرامج التنمية الجهوية؛
- تطبيقا لمقتضيات الفصل 139 من الدستور، عملت القوانين التنظيمية الثلاث المتعلقة بالجهات والعمالات والأقاليم والجهات، على أن تضع مجالس الجهات والعمالات والأقاليم والجماعات، آليات تشاركية للحوار والتشاور لتشجيع مشاركة المواطنين والجمعيات في إعداد وتتبع برامج التنمية وفق الكيفيات المحددة بالأنظمة الداخلية للجماعات الترابية الثلاث؛
- تنص المادة 117 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات على أن تحدث لدى مجلس الجهة ثلاث (3) هيئات استشارية:

- هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- هيئة استشارية تختص بدراسة القضايا المتعلقة باهتمامات الشباب؛
- هيئة استشارية بشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين بالجهة تهتم بدراسة القضايا الجهوية ذات الطابع الاقتصادي.

يحدد النظام الداخلي للمجلس تسمية هذه الهيئات وكيفيات تأليفها وتسييرها.

- ينص القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء في المادة 13 منه المتعلقة بإحداث لجنة جهوية للتكفل بالنساء ضحايا العنف على مستوى الدائرة القضائية لكل محكمة استئناف، على عضوية ممثل عن مجلس الجهة ضمن أعضائها. بالإضافة إلى إمكانية حضور أشغال اللجنة، كل شخصية معروفة باهتمامها وخبرتها بقضايا المرأة، وكذا ممثلو الهيئات والمؤسسات والجمعيات التي ترى اللجنة فائدة في دعوتها.

الخطة الحكومية للمساواة - إكرام 2 [4]

تتضمن الخطة الحكومية للمساواة 7 محاور و23 هدفًا تترجم إلى 83 مقياس مع مؤشرات تقييم كمية ونوعية.

ترتكز هذه الخطة على 7 محاور:

- 4 محاور موضوعاتية:
  - تقوية فرص عمل النساء وتمكينهن اقتصاديا؛
  - حقوق النساء في علاقتها بالأسرة؛
  - مشاركة النساء في اتخاذ القرار؛
  - حماية وتعزيز حقوقهن
- 3 محاور عرضانية:
  - نشر مبادئ المساواة ومحاربة التمييز والصور النمطية المبنية على النوع الاجتماعي؛
  - ادماج النوع في جميع السياسات والبرامج الحكومية؛
  - التنزيل الترابي لأهداف الخطة الحكومية إكرام 2



4 http://www.social.gov.ma/sites/default/files/Icrame%202%20%20.pdf

بطاقة توجيهية:

2.7 المرجعية الدولية والوطنية لمقاربة النوع والمساواة وتكافؤ الفرص.

إن الأخذ بعين الاعتبار لمنظور النوع يلعب دورا مهما في تخطيط وإعداد وبرمجة السياسات العمومية التنموية. ويتم ذلك على ضوء التزامات المغرب اتجاه الإطار المرجعي الدولي والوطني الذي يحدد نقاط اليقظة ومجالات التدخل المعنية.

وتلخص هذه البطاقة التوجيهية التالية كل هذه المرجعية:

المرجعية الدولية

- يشير الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى تكافؤ فرص النساء والرجال في الترشح للانتخابات والمشاركة في إدارة الشؤون العامة (المادة 21)؛
- يضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حقوق المرأة ويعزز تمثيله في مناصب القرار (المواد 7-3)؛
- يسعى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية إلى ضمان حقوق المرأة وتعزيز تمثيليتها في مناصب صنع القرار (المواد 23-6-3)؛
- يحث إعلان ومنهاج عمل بيجين على اتخاذ تدابير خاصة لتوفير تكافؤ الولوج والمشاركة الكاملة للنساء في هياكل السلطة ومنحهن وسائل المشاركة في اتخاذ القرارات وممارسة المسؤوليات واتخاذ القرارات (المواد 181 إلى 195)؛
- تحث اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المغرب على تحسين التمثيل السياسي للمرأة في تسيير الهيئات التشريعية والتنفيذية والقانونية وجميع هيئات صنع القرار:
  - المواد 1 و2 و4: حظر التمييز المباشر وغير المباشر وتعزيز المساواة الفعلية؛
  - المادة 5: تغيير العقليات ومحاربة الصور النمطية؛
  - المادة 6: مكافحة الاتجار والبغاء؛
  - المادتين 7 و8: تعزيز المشاركة الفعلية للنساء في المجالين السياسي والعام على المستوى الوطني والدولي؛
  - المواد 10 و11 و12 و13 و14: تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (المادة 10) والتعليم (المادة 10) والصحة (المادة 12) والشغل والخدمات الاقتصادية والاجتماعية (المادة 11 و13)، وتحسين ظروف النساء القرويات (المادة 14).
- تعزيز المساواة بين الجنسين في الحقوق المدنية:
  - الجنسية (المادة 9)؛
  - المساواة أمام القانون (المادة 15) والزواج والحياة الأسرية (المادة 16).
- تهدف أهداف التنمية المستدامة والهدف 5 على وجه الخصوص إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات وطنية وإقليمية إرادية.

	- المهرجانات الثقافية والترفيهية. - تهيئة وتدبير المنتزهات الجهوية؛ - وضع استراتيجية جهوية لاقتصاد الطاقة والماء؛ - إنعاش المبادرات المرتبطة بالطاقة المتجددة.	
اختصاصات مشتركة	إعداد آراء استشارية تهم إدماج مقاربة النوع: - التنمية المستدامة؛ - الشغل؛ - البحث العلمي التطبيقي. - تأهيل العالم القروي؛ - تنمية المناطق الجبلية؛ - تنمية مناطق الواحات؛ - إحداث أقطاب فلاحية؛ - تعميم التزويد بالماء الصالح للشرب والكهرباء وفك العزلة. - التأهيل الاجتماعي؛ - المساعدة الاجتماعية؛ - إنعاش السكن الاجتماعي؛ - إنعاش الرياضة والترفيه. - الحماية من الفيضانات؛ - الحفاظ على الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي ومكافحة التلوث والتصحر؛ - المحافظة على المنظومة البيئية الغابوية؛ - المحافظة على الموارد المائية. - الاعتناء بتراث الجهة والثقافة المحلية؛ - صيانة الآثار ودعم الخصوصيات الجهوية؛ - إنعاش السياحة.	
اختصاصات منقولة	إعداد آراء تهم إدماج مقاربة النوع في المجالات التالية: - التجهيزات والبنيات التحتية ذات البعد الجهوي؛ - الصناعة؛ - الصحة؛ - التجارة؛ - التعليم؛ - الثقافة؛ - الرياضة؛ - الطاقة والماء والبيئة.	

بطاقة توجيهية:

1.7 معرفة المجالات ذات الأولوية لإعداد الرأي الاستشاري من طرف الهيئة

يحدد القانون التنظيمي المتعلق بالجهات اختصاصات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص في دراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 117)، هذا بالإضافة إلى المادة 83 المتعلقة ببرنامج التنمية الجهوية الذي يجب أن يأخذ بعين الاعتبار خلال عملية التشخيص مقاربة النوع.

لمزيد من النجاعة والفعالية في عمل الهيئة على مستوى مجلس الجهة، تحدد هذه البطاقة التوجيهية بوضوح المجالات ذات الأولوية لإبداء الآراء وفق اختصاصات مجلس الجهة:

الاختصاصات حسب القانون	النوع والتنمية	النوع والحكامة
اختصاصات ذاتية	إعداد آراء تهم إعداد وتتبع تنفيذ وتحيين برنامج التنمية الجهوية والتصميم الجهوي لإعداد التراب. إعداد آراء تروم إدماج مقاربة النوع في المجالات التالية: - دعم المقاولات؛ إعداد آراء تخص التشخيص والتخطيط المبني على النوع في: - توطين وتنظيم مناطق للأنشطة الاقتصادية بالجهة؛ - تهيئة الطرق والمسالك السياحية في العالم القروي؛ - إنعاش أسواق الجملة الجهوية؛ - إحداث مناطق للأنشطة التقليدية والحرفية؛ - الاقتصاد الاجتماعي والمنتجات الجهوية. التكوين المهني والتكوين المستمر والشغل: - إحداث مراكز جهوية للتكوين وكذا مراكز جهوية للتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل؛ - الأنشطة غير الفلاحية بالوسط القروي؛ - بناء وتحسين وصيانة الطرق غير المصنفة. - إعداد تصميم النقل داخل الدائرة الترابية للجهة؛ - خدمات النقل الطرقي غير الحضري للأشخاص بين الجماعات الترابية داخل الجهة.	- المشاركة الدائمة للساكنة في آراء ومقترحات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - تقاسم نتائج التشخيص التشاركي؛ - إخبار الساكنة حول المشاريع المزمع إنجازها؛ - تفعيل آليات تتبع وفق معيار النوع.

المسطرة رقم 7:

تثمين مقاربة النوع ضمن صلاحيات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص

المرحلة	- عند إبداء الرأي الاستشاري بمبادرة من أعضاء الهيئة؛ - عند إبداء الرأي الاستشاري بطلب من رئيس(ة) مجلس الجهة.
الأطراف المعنية	- رئيس مجلس الجهة؛ - مستشارات ومستشارو المجلس؛ - اللجنة التقنية؛ - أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - اللجان الدائمة.
الأهداف	- الاستيعاب الجيد للمهمة الاستشارية للهيئة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - تملك طرق وأدوات تحليل النوع من أجل رأي استشاري هادف؛ - تحيين وتثمين المكتسبات المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بإشراك المنتخبات والمنتخبين والأطر وأعضاء الهيئة؛ - إعطاء أدوار للجهات في مكافحة العنف ضد النساء بحكم عضوية ممثل مجلس الجهة في اللجنة الجهوية للتكفل بالنساء ضحايا العنف على مستوى الدائرة القضائية لكل محكمة استئناف بموجب المادة 13 من القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء. - تحسيس المنتخبين بأهمية الانخراط في محاربة العنف ضد النساء.
الإجراءات	- **التشاور والتبادل المستمر** في إطار اجتماعات وورشات عمل بين أعضاء الهيئة والمنتخبات والمنتخبين والأطر الإدارية بالجهة، وذلك قصد تعميق المعارف واكتساب المهارات المطلوبة في ميدان المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي؛ - تقديم مقترحات لرئيس مجلس الجهة أو من يمثله باللجنة الجهوية المحدثة بموجب القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- وثائق على شكل تقارير ودراسات وبحوث وكتب ووحدات التكوين المتاحة بالمديرية العامة للجماعات المحلية وبالمؤسسات العمومية الأخرى وكذا المنظمات الوطنية (المجلس الوطني لحقوق الإنسان)؛ - الآليات الوطنية والدولية لتعزيز الحقوق الإنسانية وحقوق النساء ومساواة النوع؛ - مقاربات ومفاهيم وطرق وأدوات عملية لتحليل النوع الاجتماعي؛ - المراجع الأساسية لتحليل النوع

بطاقة توجيهية:

2.6 إبداء رأي استشاري مختصر وموثق

يجب أن يكون الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع واضحا قدر الإمكان لتفادي أي غموض أو سوء فهم ممكن عند قراءته من قبل المعنيين به أي مجلس الجهة.

لضمان ذلك، يستوجب خلال صياغة هذا الرأي، أخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

- التطابق مع أدوار واختصاصات مجلس الجهة؛
- التطابق مع أدوار واختصاصات الهيئة والمتمثلة في المساواة والمناصفة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- استحضار الزمن السياسي والإداري أثناء إعداد وإيداع الرأي الاستشاري (في الواقع، لا جدوى من اقتراح رأي استشاري بعد انعقاد اجتماعات الدورات العادية أو الاستثنائية لمجلس الجهة)؛
- الرجوع إلى الوثائق المؤطرة (الدستور والمعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بقضايا النوع والمساواة، المراجع القانونية والمؤسساتية بما في ذلك القانون التنظيمي المتعلق بالجهات)؛
- مراقبة الجودة (الإيجاز والوضوح) للرأي الاستشاري من قبل طرف ثالث (اختصاصي أولا في الموضوع المعني).

ويلخص النموذج التالي مكونات الرأي الاستشاري:

المكون	التبرير
تاريخ الإصدار	يجب أن يأخذ بعين الاعتبار أجندة مجلس الجهة
عنوان الرأي	يتعين أن يكون مختصر او يحيل على موضوع الرأي.
الديباجة	التطرق لموضوع الرأي وأسسه ومساهمته في تعزيز مقاربة النوع والمساواة وتكافؤ الفرص.
مجال التدخل	اختصاصات مجلس الجهة تبعا للقانون التنظيمي المتعلق بالجهات.
رصد حالة اللامساواة الواجب معالجتها	تقديم توضيحات حول حالة اللامساواة التي تتطلب تدخل المجلس مع التحقق إن كانت تدخل في مجال اختصاص مجلس الجهة أملا.
اقتراح التدخل لمعالجة حالة اللامساواة	يجب أن يكون التدخل واقعيا ويأخذ بعين الاعتبار كل من الاختصاصات والوسائل اللازمة لتنفيذه.
توضيح الرأي عبر الأسس المرجعية التي ساهمت في إعداده	للمزيد من الموضوعية والشفافية، يستحسن أن يلحق بالرأي الاستشاري للهيئة كل الوثائق المرجعية التي تم الاعتماد عليها في إعداده.



بطاقة توجيهية:

1.6 التشاور والمقاربة التشاركية

بهدف إعداد آرائها الاستشارية، سواء بطلب من رئيس مجلس الجهة أو بناء على مبادرة منها، يجب على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تعتمد على منهجية استباقية في تفعيل وتدبير آليات التشاور المتعددة الفاعلين. وعموما، فالتداول يتم خلال بعض الفترات كاجتماعات الدورات العادية أو الاستثنائية لمجلس الجهة أو خلال يوم تشاوري أو دراسي أو ندوة جهوية ... إلخ. ويتشكل الفاعلون المدعوون من جمعيات متخصصة في الموضوع الذي يتم مع الجهة أو العاملين في تراب محدد بالجهة، أو أشخاص لهم خبرة مثل المتخصصين أو الأكاديميين/ات. ويعمل رئيس (ة) هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على رئاسة وتنشيط هذه المحطة التداولية كما يمكن أيضا الاستعانة بخبير في تنشيط الورشات ذات الطابع الخاص.

وتقام المداولات باستخدام التقنيات التشاركية المستعملة خلال ورشات التشاور التي تستهدف الجمهور الواسع. وتعرض البطاقة التوجيهية التي تلي أهم هذه التقنيات:

يتعين أثناء استعمال هذه التقنيات إعطاء الأفضلية للمناصفة من خلال إشراك النساء بتنوعهن.

الطريقة	الأهداف
بنك الأسئلة	توضيح وتعميق وتملك وتقاسم إشكالية أو موضوع بطريقة جماعية مع المشاركين الذين ليس لديهم نفس المستوى من المعلومات حول الموضوع.
كرة الثلج	تمكن كل واحد من التعبير واقتراح الأفكار وتملك الاقتراحات.
النقاش الدينامي أو المتحرك	في بداية الحصة، وبشكل سريع يتعين فهم الحيثيات المتحكمة في وضعية ما « لأجل توحيد «الرؤى لدى جميع المشاركين. تستعمل هذه الأداة مع مجموعة غير متجانسة (ليس اجتماع خبراء)، فهي ديناميكية وتحفز على الانطلاق في العمل.
الاستكشاف الترابي	مواجهة وإغناء في الرؤى حول تراب ما أو حول رهان أو إشكالية مرتبطة بهذا التراب؛ تشجيع التبادل والنقاش انطلاقا من التقاطعات في وجهات النظر الخاصة بالحضور وما بين التخصصات والمقاربات.
جدار التعبير	التعبير الحر، المرتكز على الشخص، شعور، اقتراح، رأي......، والذي لا يمكن التعبير عنه بشكل علني أو عندما يتعذر على كل فرد التعبير، بفعل مدة اللقاء أو عدد المشاركين.
المسرح المنتدى	الوعي بطبيعة تصرفاتنا وأحكامنا المسبقة، العمل بشكل جماعي على تصرفاتنا، البحث عن كسب ثقة الفاعلين الآخرين من أجل تسهيل انخراطهم في العملية وتمكين الجميع من التعبير.
المقهى العالمي	تسهيل الحوار وتبادل المعارف والمقترحات بهدف إحداث شبكة من التبادلات والعمليات.

المسطرة رقم 6:

الأهمية والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة

المرحلة	- عند إبداء الرأي الاستشاري بمبادرة من أعضاء الهيئة؛ - عند إبداء الرأي الاستشاري بطلب من رئيس(ة)مجلس الجهة.
الأطراف المعنية	- رئيس مجلس الجهة؛ - مستشارات ومستشارو مجلس الجهة؛ - اللجنة التقنية؛ - أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - اللجان الدائمة.
الأهداف	- إنجاز أنشطة، ذات طابع تشاوري والقيام بتحليل تشاركي للمواضيع التي تشتغل عليها الهيئة، إلى جانب المجتمع المدني والأشخاص الموارد من أجل إغناء الأراء الاستشارية مما سيعزز الدقة والتملك لدى المواطنات والمواطنين؛ - إعداد أراء استشارية وفق نموذج متفق عليه مع رئيس (ة) مجلس الجهة قصد تسهيل عرضها خلال مداولات المجلس مع العمل على إضافة معلومات تكميلية يتم تضمينها في الملحق.
الإجراءات	- **تنظيم ورشات تشاركية** من أجل تقديم وتبادل وبلورة التحاليل والرؤى التي سيتم الاعتماد عليها في إعداد الآراء الاستشارية؛ - صياغة وإصدار أراء استشارية في إطار الاجتماعات وجلسات العمل التي ستعقدها كل مجموعة من مجموعات العمل المحدثة من طرف الهيئة.
المراجع الأساسية	- وثائق على شكل تقارير ودراسات وبحوث وكتب ومعطيات/إحصائيات بحسب الجنس، تتم دراستها خلال إعداد الآراء، والمتاحة على مستوى: - الجهة؛ - المصالح الخارجية؛ - المجتمع المدني؛ - (...)

بطاقة توجيهية:

2.5 التواصل ونشر أشغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يعتبر التواصل مسألة محورية في حياة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وقد تم فيما سبق تخصيص لهذا الموضوع بطاقة توجيهية حين تم التطرق لمخطط التواصل (أنظر المرحلة الثانية). وتركز البطاقة التوجيهية على أحد العناصر التي يجب أن تظهر في مخطط التواصل، ألا وهو نشر أشغال الهيئة. فالتواصل ونشر أشغال الهيئة يعتبران فرصة لتحسيس وتعبئة العموم بشأن القضايا التي تشتغل عليها الهيئة.

تقترح إذن هذه البطاقة التوجيهية أهم العناصر الواجب استحضارها من أجل بلوغ الهدف المتعلق بتحسيس وتعبئة العموم:

العنصر	نقط الاهتمام
صياغة الرسالة أو الخطاب الأساسي	يعتبر الخطاب أو الرسالة عنصرا محددا، لأن الإدراك أو التصور الذي يكونه الجمهور عنك وعن تبريراتك هو مرتبط بهذا الخطاب. فعلى هذا الخطاب أو الرسالة أن: - تعبر عن أسلوب شخصي؛ - تكون واضحة وثاقبة وموجزة (القدرة على التواصل في أقل من دقيقة)، ومنسجمة ومقنعة؛ - تكون بسيطة ومباشرة؛ - تفيد التكرار ومؤكدة من قبل عدة مصادر (الناس يستوعبون بسهولة الرسالة القادمة من مصادر متعددة).
التعاون مع وسائل الإعلام	من أجل إثارة اهتمام الصحافة، يجب على الربورتاج أو المقال أن: - يأتي بمعلومات جديدة أو يقدمها بطريقة متجددة. إن الوضعية التي تطول، بغض النظر عن قيمتها الذاتية، لا تفي بأي شيء يجعل منها خبرا على عكس المعطيات الجديدة حول نفس الموضوع، التي يتم تقديمها بشكل متجدد. - إثارة اهتمام الجمهور المستقبل. حسب وسائط الإعلام المختارة، إن المواضيع التي من شأنها إثارة اهتمام القراء أو المشاهدين، ليست بالضرورة متشابهة.
التواصل عبر الإنترنت والبريد الإلكتروني	في إطار عمليات التحسيس، يمكن الإنترنت والبريد الإلكتروني من: الوصول إلى المعلومات؛ إيجاد المؤيدين المحتملين أو المناصرين للقضية في جميع أنحاء العالم؛ ربط الاتصال معهم وتعبئتهم؛ المشاركة والتحرك وتقديم التبرعات.



بطاقة توجيهية:

1.5 دورية وانتظام اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تنظم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع عملها في تناغم مع فترات انعقاد دورات مجلس الجهة، الشيء الذي سيتيح معالجة موضوع معين خلال كل دورة من هذه الدورات:

- بشكل عام، يمكن إدراج في جدول أعمال الدورة الأولى النقطة المتعلقة بالولوج للحقوق الأساسية التي تتقاطع مع اختصاصات الجهة من قبيل تسهيل الدخول المدرسي للإناث والذكور؛
- بالنسبة للدورة الثانية التي تتعلق بتفعيل مشاريع مجلس الجهة، ستكون مناسبة للهيئة لتتبع إدماج مقاربة النوع في تنفيذ مشاريع التنمية الجهوية؛
- أما فيما يخص الدورة الثالثة، فيمكن إدراج ضمن نقط جدول أعمالها برامج التنمية الاجتماعية بالجهة.

ومن هذا المنطلق، يقدم الجدول التالي لمحة حول الفترات الممكن خلالها انعقاد اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع:

تاريخ الدورة	الموضوع
أكتوبر	يمكن خلال هذه الدورة دراسة إدماج مقاربة النوع في الميزانية وسياسة التمدرس لتسهيل الدخول المدرسي للإناث والذكور، بحيث يتم التركيز على: - شرح الأسباب الداعية لضرورة إعداد قاعدة معطيات ومعلومات مبوبة حسب الجنس؛ - إبراز أهمية الحرص على استحضار بعد النوع في كل موضوع.
مارس	يمكن أن يخصص جانب من هذه الدورة لتتبع إدماج مقاربة النوع في تنفيذ مختلف مشاريع التنمية بالجهة.
يوليوز	هذه الدورة يمكن أن يتم التطرق خلالها لإدماج مقاربة النوع في برامج التنمية الاجتماعية بالجهة.



المسطرة رقم 5:

حكامة ودورية اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	طيلة السنة
الأطراف المعنية	أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	- تنظيم اجتماعات دورية للهيئة تماشيا مع الأجندة السياسية والإدارية لمجلس الجهة؛ - التواصل ونشر أشغال الهيئة بغية التحسيس وتعبئة العموم حول القضايا التي تتدارسها الهيئة.
الإجراءات	**وضع أجندة/رزنامة اجتماعات الهيئة**، تتماشى مع اجتماعات مجلس الجهة مع تحديد المواضيع التي ستتم دراستها من أجل تحقيق التجانس ما بين مجموعات العمل التابعة للهيئة ولجان مجلس الجهة نشر تقنيات وأدوات تحسيس وتعبئة العموم حول المواضيع المتدارسة من قبل الهيئة (مع التركيز على أنشطة مخطط التواصل). **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- دستور 2011 (الديباجة، الفصل 19 و139)؛ - القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات (المادتين 116 و117)؛ - المرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7)؛ - المرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5)

المرحلة الثالثة:

مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة:

بعد تأسيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وتوفرها على أدوات العمل (برنامج العمل، مخطط التواصل مخطط التكوين وتقوية القدرات، مجموعات العمل الموضوعاتية ...)، يمكن لها الشروع في العمل. ويتم تقييم اشتغال الهيئة، من خلال الوقوف على حجم الآراء الاستشارية التي أعدتها حول المساواة وتكافؤ الفرص وهي نسبة قبولها من طرف مجلس الجهة. وتجدر الإشارة إلى أن رأي الهيئة يمكن أيضا أن يرفض من طرف المجلس. وفي كلتا الحالتين يتعين إعطاء تبريرات حول القبول أو الرفض وإبلاغه للهيئة.

ومن أجل أن تقوم الهيئة بأداء فعال وهادف، يجب:

- تنمية ثقافة التشاور بين المنتخبين والمنتخبات والمجتمع المدني المحلي؛
- اعتبار التشاور سواء بالنسبة للمنتخبين والمنتخبات وكذا لممثلي المجتمع المدني المحلي، وسيلة فعالة ومساعدة لاتخاذ القرار لفائدة الساكنة المحلية والتمتع التام والفعلي بحقوقهم الإنسانية الأساسية؛
- الأخذ بعين الاعتبار أن مقاربة النوع هي أحد مكونات التسيير الجيد للجهة وضمان النجاعة في إعداد وتنفيذ وتتبع برامج التنمية الجهوية؛
- التكوين وتقوية القدرات في مجال مساواة النوع وتملك الإطار المفاهيمي المتعلق بالنوع والمساواة وتكافؤ الفرص.

ولكي تضطلع الهيئة بمهامها المتمثلة في تقديم آراء استشارية فعالة وهادفة، يتعين التقيد بمساطر وأدوات عملية ومنهجية، تتلخص في ثلاث مساطر وسبع بطائق توجيهية مضمنة في هذه المرحلة على الشكل التالي:

المسطرة رقم 5: حكامة ودورية اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- بطاقة توجيهية 1.5: دورية وانتظام اجتماعات الهيئة؛
- بطاقة توجيهية 2.5: التواصل ونشر أشغال الهيئة.

المسطرة رقم 6: الأهمية والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة

- بطاقة توجيهية 1.6: التشاور والمقاربة التشاركية
- بطاقة توجيهية 2.6: إبداء رأي استشاري مختصر وموثق

المسطرة رقم 7: تثمين مقاربة النوع ضمن صلاحيات الهيئة المساواة

- بطاقة توجيهية 1.7: معرفة المجالات ذات الأولوية لإعداد الرأي الاستشاري من طرف الهيئة؛
- بطاقة توجيهية 2.7: المرجعية الدولية والوطنية لمقاربة النوع والمساواة وتكافؤ الفرص؛
- بطاقة توجيهية 3.7: إدماج مقاربة النوع في أعمال المجلس.

بطاقة توجيهية:

3.4 إعداد مخطط التواصل الداخلي والخارجي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

استحضارا للطابع الإخباري لأنشطة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يتعين على الهيئة أن تعد عند بداية اشتغالها، مخططا للتواصل الخارجي (تجاه مجلس الجهة والمحيط الخارجي من مجتمع مدني ومصالح خارجية والمواطنات والمواطنين، ووسائل الإعلام... الخ) والداخلي (تجاه أعضاء الهيئة ومكتبها ولجانها الموضوعاتية).

مخطط التواصل الداخلي

يتضمن مخطط التواصل الداخلي مجموع العمليات التي يتم من خلالها إخبار أعضاء الهيئة: من المسؤول عن ماذا؟ ماهي القرارات المتخذة أو الواجب اتخاذها؟ ما هي أنشطة الهيئة ومستوى تقدم أشغالها؟ ...الخ. كما يهدف مخطط التواصل الداخلي إلى توحيد الأعضاء وتعبئتهم حول المهام والأهداف والقيم المشتركة للهيئة.

مخطط التواصل الخارجي

يتضمن مخطط التواصل الخارجي كل العمليات التواصلية الموجهة للخارج مثل:

- التواصل مع مجلس الجهة واللجنة التقنية؛
- نشر أشغال الهيئة وتقديم حصيلة العمليات المنجزة؛
- إعداد دعوات الحضور إلى اللقاءات؛
- تجميع اقتراحات الفاعلين الجمعويين؛
- ...

حول دور المكلف(ة) بالتواصل داخل الهيئة

يضطلع المكلف(ة) بالتواصل بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، الذي هو عضو في مكتبها، بالمسؤوليات التالية:

- تنفيذ مخطط التواصل الخاص بالهيئة؛
- تدبير المراسلات (الواردات والصادرات) والبريد الإلكتروني والشبكات الاجتماعية الخاصة بالهيئة؛
- اقتراح الأدوات والوسائل الملائمة لكل عملية تواصلية؛
- إعداد تقرير التتبع والتقييم الخاص بمخطط التواصل وتقديمه لأعضاء الهيئة؛
- اقتراح بعض العمليات التي من شأنها تحسين التواصل سواء داخل الهيئة أو حولها.

نموذج مخطط التواصل الداخلي والخارجي

يجب الإشارة إلى أن المجموعات الموضوعاتية يمكنها أن تعد مخططاتها التواصلية المرتبطة ببرامج عملها مع العمل على تجميع كل ذلك في إطار مخطط تواصل شامل.

التاريخ	العمليات	الأهداف	المسؤولون	الوسائل	القناة	المستهدفون



بطاقة توجيهية:

2.4 إعداد مخطط تكوين وتقوية قدرات أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

إن أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بالرغم من اختيارهم بناء على تمثيلياتهم وعلاقتهم بمواضيع اختصاص الهيئة، إلا أنهم ليسوا بالضرورة خبراء في القضايا التي تشتغل عليها الهيئة وليس لهم إلمام بالطرق والتقنيات التي يتطلبها إنجاز أعمالها، بما في ذلك التنسيق والتعاون مع الجهة.

ومن هذا المنطلق، يتعين الحرص على إيلاء الأهمية اللازمة لتكوين وتقوية قدرات أعضاء الهيئة، وذلك لما يشكل ذلك من قيمة مضافة في ضمان قيام الهيئة بالدور المنوط بها.

لذا، تقترح البطاقة التوجيهية الحالية إعداد مخطط تكوين وتقوية قدرات أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص عبر مختلف المراحل التالية:

1- تحليل الوضعية وتحديد حاجيات تكوين أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

هذا التحليل يعتمد على تحديد الكفايات المتوفرة (compétences disponibles) والكفايات المطلوبة (compétences requises).

الكفايات المطلوبة	الكفايات المتوفرة	النقص الحاصل

2- بلورة مشروع التكوين

تتيح هذه المرحلة تحديد أهداف التكوين ومضمونه وشروطه.

موضوع التكوين	هدف التكوين	المعارف والمعارف العملية والمعارف السلوكية المكتسبة من التكوين
الجهة المكلفة بالتكوين		
مدة التكوين		



نموذج اللجان الموضوعاتية		
اللجان	الدور	ملاحظات
لجنة الميزانية المستجيبة للنوع	- تحليل ميزانية الجهة حسب مقاربة النوع؛ - تقديم اقتراحات لإعداد الميزانية؛ - المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	
لجنة التمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة حسب النوع	- تحليل المشاريع والبرامج الجهوية الموجهة للتمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة؛ - تقديم اقتراحات حول المشاريع والبرامج الجهوية الموجهة للتمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة؛ - المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	
لجنة التنمية الاجتماعية المستجيبة للنوع	- تحليل من منظور النوع لمشاريع وبرامج التنمية الاجتماعيّة؛ - اقتراح مشاريع وبرامج التنمية الاجتماعية؛ - المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	

نموذج مخطط العمل							
المحاور حسب الأولوية	الأهداف	النتائج	المؤشرات	العمليات	اللجنة المسؤولة	الإمكانيات المطلوبة	المدة
الأولوية 1							
الأولوية 2							
الأولوية 3							
...							

نموذج الحاجيات اللوجستيكية	
الحاجيات	التوصيف
موظف مكلف بالتنسيق ومواكبة الهيئة	يعين رئيس مجلس الجهة موظفا للتنسيق مع الهيئة ومواكبة أنشطتها في الجانب المتعلق باللوجستيك
المقر والمعدات واللوازم المكتبية	يضع رئيس مجلس الجهة رهن إشارة الهيئة مقرا وكذا المعدات المكتبية التي يتطلبها عملها
تعويضات التنقل والتغذية	يخصص رئيس مجلس الجهة تعويضات عن التنقل والتغذية لفائدة أعضاء الهيئة عند القيام بمهمات ميدانية سواء بتراب الجهة أو خارجه إن اقتضت الحاجة

بطاقة توجيهية:

1.4 التوفر على برنامج عمل استشاري للهيئة وعلى مجموعات عمل من أجل تفعيل أداء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أداة تهدف للنهوض بالمشاركة والتشاور والحوار والتداول ما بين المنتخبين والمنتخبات والمواطنات والمواطنين، وهي في نفس الوقت أداة للتخطيط الترابي الذي يجب أن ينبني على أساليب التخطيط الاستراتيجي الجديدة المستجيبة للنوع.

نقطة اهتمام: إن مخطط العمل أو برنامج العمل هو وثيقة عملية تهدف إلى تطبيق استراتيجية معينة لبلوغ نتيجة منتظرة. وهو يندرج في إطار مسار زمني محدد في ثلاث مراحل، مرحلة الإعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة التتبع والتقييم. وفي الحالة التي تهم هذه المسطرة، يتم إعداد مخطط أو برنامج عمل الهيئة استنادا على إستراتيجية مستجيبة للنوع ومتمحورة حول النتائج.



لذلك، يجب أخذ بعين الاعتبار عديد من المحددات:

- **تقاسم المعلومة:** يجب على مجلس الجهة أن يضع رهن إشارة الهيئة كافة المعلومات والمعطيات الإحصائية والبرامج ووثائق المشاريع التي من شأنها أن تدعم أعمال الهيئة؛
- **تنظيم العمل:** على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تنتظم في لجان موضوعاتية من أجل مشاركة أفضل لكافة أعضائها؛
- **اللوجستيك:** اعتبارا للصفة التطوعية لأعضاء الهيئة ولشساعة المجال الترابي للجهة، يتوجب على الجهة أن تضع رهن إشارة الهيئة الوسائل اللوجستيكية والبشرية من أجل إنجاز أعمالها وأنشطتها؛
- **اعتماد منهجية الإنصات الدائم والمستمر:** على الهيئة أن توجه أشغاله اتجاه النهوض بالمناصفة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كما يتعين عليها أن تنصت بشكل مستمر لاهتمامات المجتمع المدني التي يعبر عنها من خلال ترافعاته.

ومن أجل هذه المحددات، تقترح البطاقة التوجيهية مجموعة من النماذج:

- **نموذج إحداث اللجان الموضوعاتية:** بغية التمكن من تنظيم عمل الهيئة والتشجيع على الإنصات المستمر؛
- **نموذج مخطط العمل:** بهدف التمكن من توزيع العمل بين الأعضاء والبرمجة الزمنية للأنشطة المرتقبة؛
- **نموذج الحاجيات اللوجستيكية:** من أجل التمكن من تحديد الحاجيات اللوجستيكية والبشرية حتى تتمكن الهيئة من تنفيذ برنامج عملها.



المسطرة رقم 4:

التخطيط الاستراتيجي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	في غضون شهر على الأكثر بعد الإعلان الرسمي عن مأسسة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع داخل الجهة
الأطراف المعنية	- أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - اللجنة التقنية المكلفة بتتبع أشغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - رئيس(ة) مجلس الجهة؛ - رئيس (ة) اللجنة التقنية (كملاحظ)
الأهداف	- تنظيم عمل الهيئة المتعلق بالمحاور الموضوعاتية والأمور اللوجستيكية والبرمجة الزمنية للأنشطة المزمع تنظيمها؛ - إعداد مخطط تكوين أعضاء الهيئة حول الطرق والتقنيات المطلوبة من أجل اضطلاعهم بشكل جيد بالمهام والأنشطة المنوطة بالهيئة؛ - إعداد مخطط التواصل الخاص بالهيئة واستراتيجيات التنسيق والتواصل الداخلي والخارجي للهيئة.
الإجراءات	- تنظيم اجتماع أو اجتماعين بحضور جميع أعضاء الهيئة من أجل إعداد طريقة اشتغال الهيئة، وبرنامج عملها ومخطط التواصل الداخلي والخارجي الخاص بها؛ - صياغة الوثيقة النهائية (محضر، كتيب...) حول تقديم الهيئة ومحاور العمل التي اعتمدت مع صورة لأعضاء الهيئة ولائحتهم من قبل رئيس (ة) الهيئة ونائبها أو نائبته، بدعم من اللجنة التقنية؛ - تقديم الوثيقة النهائية لمجلس الجهة من أجل التشاور والمصادقة. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- النظام الداخلي للمجلس، الوثائق والمراجع المعتمدة المتعلقة بالجهة، معطيات إحصائية، برنامج تنمية الجهة، مخطط، مشروع، - وثائق مرجعية منجزة من طرف المجتمع المدني المحلي؛ - وثائق أخرى متعلقة بالجهة والعمالات والأقاليم والجماعات المتواجدة بتراب الجهة...

بطاقة توجيهية:

2.3 الإعلان الرسمي عن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

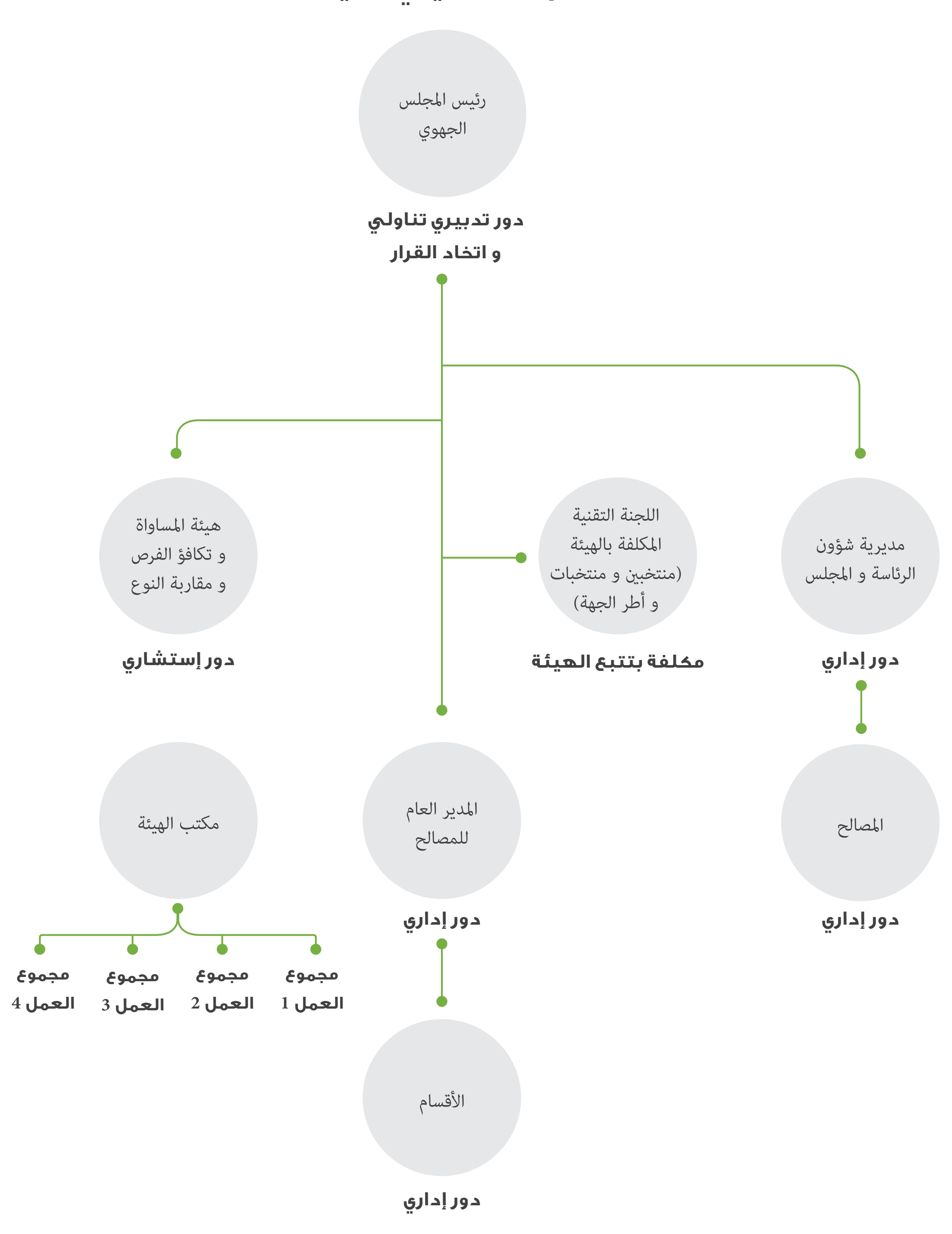
إن إضفاء الرسمية على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يمر عبر الإعلان عن إحداثها وتقديمها للجميع، بما في ذلك السلطات العمومية على المستوى الترابي. وبالإضافة إلى إعداد الوثائق القانونية، التي تمت الإشارة إليها سلفا، يتعين تنظيم حدث ولو بشكل متواضع من أجل الإعلان عن الانطلاق الرسمي للهيئة.

ومن شأن أن يساهم هذا الحدث في إضفاء طابع الشرعية على الهيئة وأعضائها أمام السلطات المحلية والمصالح الخارجية والفاعلين الجمعويين ووسائل الإعلام والخبراء والأكاديميين، الذين يفترض أن تتعامل معهم الهيئة مستقبلا.

تنظيم الإطلاق الرسمي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
أين؟	يمكن تنظيم هذا الحدث في مقر الجهة
من؟	والي الجهة أو من يمثله، رئيس مجلس الجهة وأعضاء المكتب واللجنة التقنية وأعضاء الهيئة ووسائل الإعلام وجميع الشخصيات والمنظمات الواجب حضورها
كيف؟	يمكن تكليف اللجنة التقنية بتنظيم هذا الحدث
المدة؟	نصف يوم كحد أقصى
لماذا؟	المساهمة في تعزيز إشعاع الهيئة وترسيخها لدى فاعلي التنمية على مستوى الجهة
نقطة اهتمام رقم 1	يستحسن قبل تنظيم الإعلان الرسمي عن إحداث الهيئة أن يقوم رئيس مجلس الجهة بعقد اجتماع مع والي الجهة ليقدم له الهيئة
نقطة اهتمام رقم 2	يتعين أن يحظى الإعداد لهذا الحدث باهتمام خاص: تحديد البرنامج، حصر لائحة المشاركين وكذا تحضير الملفات التي ستوزع على أعضاء الهيئة والحضور، والتي تتضمن النصوص القانونية المنظمة للهيئة، النظام الداخلي لمجلس الجهة (الباب المتعلق بالهيئة) وميثاق أخلاقيات الهيئة واللائحة النهائية للهيئة مرفقة بعناوين الأعضاء.
السير المحتمل لحدث الإطلاق الرسمي للهيئة	- كلمة الوالي أو من يمثله؛ - كلمة رئيس مجلس الجهة؛ - كلمة رئيسة أو رئيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - مداخلة خبير(ة) حول اختصاصات ومهام الهيئة؛ - تقديم ميثاق أخلاقيات الهيئة وبرنامج عملها؛ - (...).



الإطار التنظيمي للهيئة:



بطاقة توجيهية:

1.3 تنظيم ومأسسة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص

تبعا للقانون التنظيمي المتعلق بالجهات (المادة 116)، تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من الآليات الداخلية للجهة. وتبعا لذلك، فالجهة هي مطالبة، بتنسيق مع المجلس، بدعم هذه الهيئة والعمل على هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لفعالية هذه الهيئة في القيام بدورها.

ولهذه الغاية، يعتبر إعداد النظام الداخلي للهيئة وميثاق أخلاقيات خاص بها من الأمور الضرورية التي يجب القيام بها، وذلك خلال **جلسة عمل يتم تنظيمها قبل انعقاد اجتماع الإعلان الرسمي عن إحداث الهيئة**. وبعد اعتماد الصيغة النهائية للنظام الداخلي للهيئة وتبني ميثاق الأخلاقيات، يقوم أعضاء الهيئة بانتخاب المكتب الذي سيتكلف بـ :

- العمل على تنسيق أنشطة الهيئة مع أنشطة الجهة؛
- تنظيم وتسيير اجتماعات الهيئة بدعم من اللجنة التقنية؛
- تتبع أشغال الهيئة من خلال مجموعات العمل المحدثة حسب أولوية المواضيع المطروحة؛
- إعداد تقارير الأعمال الاستشارية للهيئة.

وتقدم هذه البطاقة التوجيهية الإطار التنظيمي للهيئة داخل الجهة وتقترح ضمن الملاحق نموذجا للنظام الداخلي للهيئة وآخر خاص بميثاق أخلاقياتها.

المسطرة رقم 3:

الإعلان الرسمي عن إحداث وهيكلة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	تتم مباشرة بعد الموافقة على اللائحة النهائية لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئاسة مجلس الجهة
الأطراف المعنية	- الرئيس (ة)؛ - منتخبو ومنتخبات مجلس الجهة؛ - أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع - الأطر الإدارية بالجهة التي تمت دعوتها لحضور ورشة إطلاق الهيئة...
الأهداف	- تقديم لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الإطار القانوني المنظم لعمل الهيئة ولطرق اشتغالها مع المجلس؛ - إعداد النظام الداخلي وميثاق أخلاقيات الهيئة؛ - عقد اجتماع داخلي بالجهة أو إذا توفرت الوسائل تنظيم لقاء على شكل ندوة أو ورشة عمل مفتوحة من أجل الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.
الإجراءات	- عقد جلسة عمل سابقة لاجتماع الإعلان الرسمي عن إحداث الهيئة من أجل وضع النظام الداخلي وميثاق أخلاقيات الهيئة والاتفاق حول العلاقات الوظيفية ما بينها ومجلس الجهة؛ - تنظيم الحدث الخاص بالإعلان الرسمي عن إحداث الهيئة (ربط الاتصالات، الإخبار، اختيار أعضاء الهيئة لفريق العمل المكلف بالتنسيق .....)؛ **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده**
المراجع الأساسية	- اللائحة النهائية لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع مرفقة بعناوينهم؛ - النظام الداخلي لمجلس الجهة؛ - الدستور (الديباجة، الفصل 19 و139)؛ - القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات؛ - مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج التنمية الجهوية وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7)؛ - مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5).

المرحلة الثانية:

مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة:

بعد الانتهاء من إعداد أرضية إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وفق مسلسل تشاركي وشفاف، والتي تتجلى في التشاور واتخاذ القرار المتعلق بها والإعداد والتهييئ لإحداثها من طرف مجلس الجهة، يتعين في المرحلة الثانية القيام بالإحداث الرسمي والمؤسساتي للهيئة من أجل إضفاء طابع الشرعية عليها والتأكيد على الأدوار والمسؤوليات المنوطة بأعضائها. وبدون الإطالة في الوقت يجب، بعد ذلك، تنظيم عمل الهيئة وإعداد الوثائق اللازمة لاشتغالها: مخطط العمل، مخطط التواصل، مخطط تكوين وتقوية قدرات أعضاء الهيئة.

كل هذه الجوانب، التي تشكل موضوع هذه المرحلة، يجب القيام بها في وقت وجيز (شهر كحد أقصى) وتدبيرها بشكل جيد، لأن ذلك يعتبر محددا أساسيا لنجاح الأنشطة المستقبلية للهيئة.

إن المسطرتين والخمس بطائق توجيهية الخاصة بالمرحلة الثانية تقدم توجيهات منهجية وتقنية من أجل نجاح هذه المرحلة الحاسمة والهامة في مستقبل الهيئة، وذلك على الشكل التالي:

المسطرة رقم 3: الإعلان الرسمي عن إحداث وهيكلة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- بطاقة توجيهية 1.3: تنظيم ومأسسة الهيئة
- بطاقة توجيهية 2.3: الإعلان الرسمي عن الهيئة

المسطرة رقم 4: التخطيط الاستراتيجي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص

- بطاقة توجيهية 1.4: التوفر على برنامج عمل استشاري للهيئة وعلى مجموعات عمل
- بطاقة توجيهية 2.4: إعداد مخطط تكوين أعضاء الهيئة
- بطاقة توجيهية 3.4: إعداد مخطط التواصل الداخلي والخارجي للهيئة

استمارة رقم 2: المعلومات التي يتعين تعبئتها من طرف المترشح أو المترشحة	
الجهة	
الاسم الشخصي والعائلي	
تاريخ ومكان الازدياد	
المستوى التعليمي	
المهنة الحالية	
العلاقة بالجهة	
مجالات الاهتمام	
التجربة في العمل الجمعوي	
الموقع داخل الجمعية	
التجربة في مجال مقاربة النوع	
عناوين الاتصال: (العنوان، البريد الإلكتروني، الهاتف)	

استمارة رقم 1: المعلومات التي يتعين تعبئتها من طرف الجمعية المترشحة	
الجهة	
اسم الجمعية وشعارها	
تاريخ الإحداث	
الاسم العائلي والشخصي وعنوان رئيس الجمعية	
عنوان الجمعية	
مجالات الاهتمام	
الفئة المستهدفة	
عدد المنخرطين مع تحديد نسبة النساء	
عدد ونسبة النساء المتواجدات في المجلس الإداري للجمعية	
ملخص حول أنشطة الجمعية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	
ملخص حول إنجازات الجمعية في مجال مقاربة النوع والتنمية المحلية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	
نظرة مقتضبة حول التقريرين الأدبي والمالي	
تاريخ انعقاد آخر جمع عام	
أنواع الشراكات التي أبرمتها الجمعية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	
القانون الأساسي ولائحة أعضاء المكتب	

بطاقة توجيهية:

3.2 إعلان الترشيح واختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

عند الانتهاء من اللقاءات والاجتماعات التواصلية والإخبارية ومناقشة مختلف الجزئيات والمصادقة عليها من طرف كل الأطراف المعنية، تبادر اللجنة التقنية إلى تحضير دعوة التعبير عن الاهتمام التي يتم نشرها من قبل رئاسة المجلس. ويتعين أن تنشر هذه الدعوة على نطاق واسع على مستوى الجهة والمؤسسات العمومية المحلية وبجميع وسائل النشر المتاحة بما فيها الإلكترونية.

وتقدم هذه البطاقة التوجيهية نموذج دعوة التعبير عن الاهتمام ونموذج الاستمارة التي يتعين تعبئتها من طرف الجمعيات ونموذج آخر خاص بالأفراد (هذه النماذج يجب إرفاقها بدعوة التعبير عن الاهتمام وتوفيرها لكل من يرغب في تقديم ترشحه).

مشروع دعوة للتعبير عن الاهتمام لعضوية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

اسم الجهة: ...

إعلان عن دعوة للتعبير عن الاهتمام المتعلق بإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يعلن رئيس(ة) مجلس جهة....... عن الشروع في تأسيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع طبقا لمقتضيات المادة 117 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات والنظام الداخلي لمجلس الجهة.

وتسعى هذه الهيئة إلى دعم المشاركة المواطنة، وتضطلع بدور استشاري لدى مجلس الجهة من أجل تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وتتشكل من متطوعين نساء ورجال ممثلي المجتمع المدني (فاعلون في المجال الجمعوي والاقتصاد الاجتماعي وقطاعات الاقتصاد والبحث العلمي).

في هذا الإطار، يعلن رئيس(ة) مجلس جهة .... عن دعوة للتعبير عن الاهتمام للمجتمع المدني وكذا الشخصيات المحلية الراغبة في اقتراح ترشيحه العضوية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

وتجدر الإشارة إلى أن مجموع المقاعد المتوفرة بالهيئة هي..... ويجب على المترشحين أن يستجيبوا للمعايير التالية:

- ....؛
- ....؛
- ....

واستنادا إلى طلبات الترشح المتوصل بها بناء على هذه الدعوة، سيتم اختيار لائحة المترشحين والمترشحات المستجيبين للمعايير التي تم تحديدها لعضوية الهيئة وستتم الموافقة على اللائحة النهائية من طرف رئيس (ة) مجلس الجهة وعرضها على أنظار المجلس من أجل المصادقة.
وسيتم الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئيس(ة) مجلس الجهة...

ملحوظة:

- يمكن سحب نسخة من دعوة التعبير عن الاهتمام وكذا استمارتي المعلومات حول الجمعية والمترشحين من مقر الجهة أو تحميلها من الموقع الإلكتروني للجهة؛
- تودع طلبات الترشيح بمقر الجهة أو عن طريق البريد على عنوان الجهة خلال الفترة الممتدة ما بين...
- بالنسبة للشخصيات المحلية الراغبة في اقتراح ترشيحها لعضوية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يتعين عليهم إرسال طلب في الموضوع لرئيس مجلس الجهة.

بطاقة توجيهية:

2.2 وضع منظومة تشاركية وشفافة لاختيار أعضاء الهيئة المرتقبين

تعتبر عملية اختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع مرحلة جد حساسة في مسطرة التحضير لإحداث الهيئة لأن هذه العملية إذا تمت في غياب توافق وقبول للمعايير التي سيتم اعتمادها، فمن المحتمل أن تعاني الهيئة من المصداقية من قبل المواطنات والمواطنين المفترض فيها أن تمثل مصالحهم.

توجيهات من أجل وضع منظومة تشاركية وشفافة لانتقاء واختيار أعضاء الهيئة

التوجيه الأول: تحديد معايير اختيار أعضاء الهيئة

يتعين إلحاق بالنظام الداخلي لمجلس الجهة، معايير اختيار ممثلي المنظمات غير الحكومية داخل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. كما يمكن تحديد معايير أخرى، وذلك بهدف إغناء المعايير المحددة سلفا وكذا الأخذ بعين الاعتبار بخصوصيات كل جهة. فكلما كانت تلك المعايير محددة وموضوعية، كلما توفرت شروط الشفافية والديمقراطية، مما سيمكن الجهة من اختيار المنظمات غير الحكومية الأكثر نشاطا، وبالتالي تجاوز الإكراهات التي قد تظهر لاحقا.
يقترح هذا الدليل مختلف المعايير التي يمكن إلحاقها بالنظام الداخلي (أنظر النموذج في المرحلة الثانية). يتعلق الأمر بالمعايير التالية:

- المناصفة: حيث يجب أن تخصص نسبة 50% من مجموع الأعضاء للنساء؛
- المكانة والسمعة داخل المجتمع المحلي؛
- الانضباط والأخلاق؛
- التجربة في ميدان التنمية البشرية؛
- الخبرة في مجال النوع الاجتماعي؛
- القدرات التنظيمية؛
- التنوع على مستوى المهن والتخصصات؛
- الانتماء للمجال الترابي للجهة؛
- تمثيلية الشباب، النساء، كبار السن؛
- تمثيلية الأشخاص في وضعية إعاقة؛
- (...)

التوجيه الثاني: تحديد عدد المقاعد المخصصة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يحدد عدد مقاعد عضوية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئيس(ة) مجلس الجهة وبتشاور مع أعضاء المجلس إذا استدعى الأمر ذلك. ولهذا الغرض، يستحسن أن يأخذ بعين الاعتبار خلال هذه العملية ما يلي:

- الاعتماد على مرجعية معروفة، مثلا: عدد أعضاء مجلس الجهة؛
- عدم الإكثار في أعضاء الهيئة، لأن من شأن ذلك أن يؤثر على اشتغال ونجاعة التعاون المنشود بين المجلس وهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

التوجيه الثالث: تشجيع المشاركة

إذا كان تحديد المعايير وعدد المقاعد المخصصة للهيئة يتم من طرف مجلس الجهة، فإنه يتعين تقديم ومناقشة ذلك خلال اللقاء التواصلي (أنظر البطاقة التوجيهية 1.2). وسيشكل هذا اللقاء فرصة سانحة لشرح وتبرير الخيارات المعتمدة، التي تبقى قابلة للتعديل، وذلك بهدف تحفيز الإقبال على طلب التعبير عن الاهتمام والموافقة على أعضاء الهيئة الذين وقع عليهم الاختيار.



بطاقة توجيهية:

1.2 لقاءات محلية مع الجمعيات من أجل التحسيس والتواصل حول هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يهدف هذا النشاط لتحسيس أكبر عدد ممكن من الفاعلين سواء أفراد أو جمعيات، الذين لهم اهتمام على المستوى الترابي، حول آفاق خلق هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وكذا أهدافها وأسلوب اشتغالها واختيار أعضائها. وينطوي هذا العمل التواصلي على أهمية بالغة لأنه سيساهم في إقبال الفاعلين على المقاربة ويحفزهم على روح المسؤولية من اجل بلوغ الأهداف المنتظرة.

تنظيم اللقاء التواصلي
- **أين؟** يمكن تنظيم هذا اللقاء بمقر عمالة أحد أقاليم الجهة أو بمقر الجهة، وذلك حسب خصوصيات كل جهة؛ - **من؟** اللجنة التقنية والفاعلون، سواء أفراد أو جمعيات، المهتمون على المستوى الترابي؛ - **كيف؟** يمكن للجنة التقنية دعوة أشخاص و/أو جمعيات بناء على سجل متوفر لدى الجهة، الذي يجب تحيينه لاحقا. - **المدة؟** نصف يوم كحد أقصى - **لماذا؟** الهدف الأول هو التواصل حول آفاق إحداث الهيئة وأهدافها وأسلوب اشتغالها واختيار أعضائها. أما الهدف الثاني فيتجلى في التوفر على سجل محين لمنظمات المجتمع المدني النشيطة بالجهة (الذي يجب أن يوفر على الأقل المعلومات المتعلقة بالاسم، المجال، المستهدفون، الأشخاص الموارد، المعلومات ...)، كما يمكن إغناء هذا السجل بلائحة الأشخاص الموارد (Personnes ressources) المنتمين للقطاع العام (المصالح الخارجية للصحة والتعليم والفلاحة ...) أو الخاص (التجارة والمقاولات والصناعة ...).

مقترح نموذج سجل منظمات المجتمع المدني النشيطة بالجهة

الجهة				
العمالة/الإقليم				
الجماعة				
تاريخ تحيين الدليل				
تحديد المنظمات	المجالات	الفئة المستهدفة	الأشخاص الموارد	معطيات حول المقر (العنوان، البريد الإلكتروني، الهاتف...)

المسطرة رقم 2:

الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	بعد التشاور وأخذ القرار بشأن إحداث الهيئة
الأطراف المعنية	- الرئيس (ة) - مجلس الجهة - اللجنة التقنية - المجتمع المدني (جمعيات أو أفراد)
الأهداف	- معرفة النسيج الجمعوي والشخصيات الفاعلة التي تنشط في البيئة المباشرة للجهة (جرد ودراسة البيانات الشخصية وتصنيف الجمعيات حسب معايير دقيقة وموضوعية)؛ - التواصل بشأن التصورات المستقبلية لخلق الهيئة وتحديد النمط التشاركي لاختيار وكيفية تشكيل الهيئة (تحديد معايير اختيار أعضاء الهيئة وتحديد عدد المقاعد التي يتعين شغرها)؛ - صياغة طلب التعبير عن الاهتمام وانتقاء طلبات ترشح المجتمع المدني حسب معايير معدة سلفا (يتم المصادقة عليها من الرئيس بموافقة الرئيس (ة) ومجلس الجهة خلال دورة عادية أو استثنائية).
الإجراءات	- التواصل وتقاسم المعلومة مع المجتمع المدني حول كيفيات انتقاء أعضاء الهيئة؛ - إحصاء النسيج الجمعوي والشخصيات المؤثرة التي تنشط محليا؛ - تحضير الأدوات العملية لانتقاء أعضاء الهيئة. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده.**
المراجع الأساسية	- النظام الداخلي لمجلس الجهة، (الباب المتعلق بالهيئة)؛ - معطيات وإحصائيات حول النسيج الجمعوي المحلي: لائحة الجمعيات المدعمة من طرف الجهة وكذا اللوائح الأخرى المتوفرة (المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، السلطات المحلية ....).

بطاقة توجيهية:

5.1 تعيين لجنة تقنية مكلفة بالهيئة

من أجل ضمان إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف مجلس الجهة، يستحسن تشكيل لجنة تقنية يوكل إليها عملية اختيار الأعضاء وفق منطق الشفافية والحياد. ويتم تنصيب هذه الهيئة التقنية من طرف رئيس مجلس الجهة وتتكون من:

- منسق(ة)؛
- أعضاء يتم اختيارهم من بين منتخبات ومنتخبي وموظفات وموظفي وأطر الجهة.

تشكيلة ومعايير اختيار أعضاء اللجنة التقنية
يتم انتقاء أعضاء اللجنة التقنية التي تسهر على اختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وفق معايير تحترم مبدأ المناصفة. ويتعين على أعضاء هذه اللجنة الإلمام بفلسفة ومنهجية مقاربة النوع وأن تكون لهم معرفة جيدة بالنسيج الجمعوي المتواجد بالجهة ولهم الاستعداد للاشتغال في إطار الفريق وفق مقاربة تشاركية وأن يتحلون بالجدية وروح المسؤولية والأخلاقيات المطلوبة.

مهام اللجنة التقنية
تشتغل اللجنة التقنية التي تسهر على إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بتشاور دائم مع رئاسة مجلس الجهة والمكتب والمجلس. وتتلخص مهامها فيما يلي: - تحضير الأدوات العملية لانتقاء تشاركي لأعضاء الهيئة؛ - تنظيم لقاءات محلية مع الجمعيات من أجل التحسيس والتواصل حول الهيئة؛ - تحضير دعوات التعبير عن الاهتمام لعضوية الهيئة؛ - المساعدة على تنظيم وتدبير اجتماعات الهيئة وتوفير الشروط المادية واللوجيستيكية (القاعة، أدوات معلوماتية، لوازم أخرى....)؛ - دعم بشكل مستمر الأشغال الاستشارية المرتبطة بمهام الهيئة؛ - التتبع الدوري لأشغال الهيئة بتشاور مع الأعضاء المكونين لها.



ويوضح الرسم الذي يلي اقتراح موقع الهيئة في الهيكل التنظيمي للجهة.

رئيس المجلس الجهوي

دور تدبيري تناولي و اتخاد القرار

مديرية شؤون الرئاسة و المجلس

هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع

دور إستشاري

اللجنة التقنية المكلفة بالهيئة (منتخبين و منتخبات و أطر الجهة)

مكلفة بتتبع الهيئة

المدير العام للمصالح

دور إداري

بطاقة توجيهية:

4.1 بلورة إطار تنظيمي لعمل الهيئة

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع آلية داخلية بالجهة كما نص القانون التنظيمي المتعلق بالجهات (المادة 117) على ذلك. لذا، يتعين على الجهة أن تدعم هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لنجاعة هذه الهيئة في القيام بدورها الاستشاري. ولتحقيق فعالية كبيرة لاشتغال هذه الهيئة، يمكن إضافة المواد المبينة في الجدول الذي يلي في النظام الداخلي لمجلس الجهة.

المادة	محتوى المادة
المادة أ: اختيار أعضاء الهيئة	يحدث المجلس لجنة تقنية تكلف باختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على أساس طلبات ترشح طوعية
المادة ب: الانخراط في الهيئة	يتعين ألا يقل عدد النساء داخل عضوية الهيئة عن 50% مع الحرص على تمثيلية ترابية لكل تراب الجهة.
المادة ج: فترات انعقاد اجتماعات الهيئة	تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كل ثلاثة أشهر، بمعدل أربع اجتماعات في السنة، وذلك قبل انعقاد الدورات العادية لمجلس الجهة.
المادة د: فترات اجتماعات الهيئة مع رئيس المجلس	تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع مع رئيس مجلس الجهة كل ستة أشهر، بمعدل اجتماعين في السنة
المادة ه: الرأي الاستشاري	تقدم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع آراء استشارية إما بطلب من رئيس المجلس أو بناء على مقترح داخلي لأعضائها حول المواضيع التي تهم التنمية القروية ومحاربة الفقر والإقصاء الاجتماعي وكذا تشخيص الحاجيات في مجال الصحة والسكن والتعليم والوقاية الصحية وفي مجال الثقافة والرياضة وذلك من منطلق مقاربة النوع بغاية تمكين المواطنات والمواطنين من حقوقهم الأساسية.
المادة و: التقرير السنوي للنوع	تعد هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تقريرا سنويا يوجه للجهة، وذلك بناء على مشاورات مع اللجان الدائمة لمجلس الجهة.

بطاقة توجيهية:

3.1 إبراز أهمية وأدوار هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تشكل المبررات المتعلقة بأهمية إحداث ودور هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، أرضية للتفكير والنقاش الداخلي ما بين المنتخبين والمنتخبات وأطر الجهة ولاحقا مع منظمات المجتمع المدني التي ستمثل داخل هذه الهيئة.

سياق وطني ملائم لإدماج مقاربة النوع في التنمية

- **إصلاحات:** انخرط المغرب، خلال السنوات العشر الأخيرة، في سلسلة من الإصلاحات الهيكلية والقانونية والسياسية والاجتماعية المهمة، واضعا الارتقاء بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في صلب اهتماماته وأولوية السياسات العمومية الوطنية.

- **التزامات دولية:** انخرط المغرب في إطار التزاماته الدولية للنهوض بحقوق النساء، خاصة اتفاقية مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، إعلان ومنهاج عمل بيجين 1995 وكذا أهداف الألفية من أجل التنمية (الهدف الثالث).

- **إطار دستوري:** تمت دسترة مبدأ المساواة والمناصفة ما بين الرجل والمرأة (الفصل 19). حث مجالس الجهات والجماعات الترابية الأخرى، على وضع آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها (الفقرة الأولي من الفصل 139 من الدستور)؛

- **إطار تشريعي:** فتحت القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية لسنة 2015، آفاقا مهمة لإرساء حكامة محلية مستجيبة للنوع. وفي هذا الإطار، عمل القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات على حث مجلس الجهة على إحداث آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها طبق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للجهة (المادة 116).

هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كآلية للديمقراطية التشاركية

- **قيمة مضافة:** تشكل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فضاء للحوار والتشاور يراهن على إدماج أفضل للمساواة وتكافؤ الفرص على مستوى تدبير التراب وهو ما يشكل قيمة مضافة من أجل مشاركة فعالة للمواطنات والمواطنين في بلورة سياسات تنموية من صفة ومستدامة ومدمجة للأشخاص في وضعية هشاشة على وجه الخصوص؛

- **آلية مؤسساتية:** تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع آلية مؤسساتية تعزز النقاش العمومي حول القضايا الكبرى للتنمية المحلية. وبالتالي فالهيئة تشكل فضاءا حقيقيا لتفعيل العدالة الترابية من خلال انخراط الفئات الاجتماعية الأكثر هشاشة؛

- **بناء مشترك:** تلعب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص دورا محوريا في مواكبة المجالس المنتخبة في استحضار المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على مستوى التدبير والتنمية المحلية. كما تتيح الهيئة للمجتمع المدني تتبع وتقييم السياسات التنموية.

هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كقوة اقتراحية للتخطيط وإعداد وتتبع وتقييم برامج التنمية

تعزز هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع مشاركة المجتمع المدني في مسلسل التخطيط وإعداد وتتبع وتقييم برامج التنمية الجهوية. وهو ما يشكل ضمانة لإدماج مقاربة النوع في هذه البرامج ويعطي للمجتمع المدني إمكانية تحديد الأولويات فيما يخص قضايا التنمية على مستوى الجهة، الشيء الذي يساهم في الأخير في خلق التكامل ما بين مجهودات الجهة والمجتمع المدني في مجالات التنمية.



اختصاصات الهيئة

تجدر الإشارة إلى أن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تضطلع بدور استشاري في مجال القضايا الجهوية المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في. وتتلخص المهام والاختصاصات الأساسية للهيئة فيما يلي:

- المشاركة في مختلف مراحل إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبع تنفيذه بغاية أخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع؛
- مشاركة رئيس الهيئة كعضو في اللجنة الاستشارية الجهوية لإعداد التراب؛
- تقديم آراء استشارية لرئيس مجلس الجهة الذي يحيلها بدوره على أنظار المجلس الذي يتداول في شأنها. ويجب أن تنصب هذه الآراء على المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- اقتراح ملاحظات حول جدول أعمال دورات المجلس؛
- حضور دورات المجلس بصفة ملاحظ؛
- إعداد مخطط لتقوية قدرات أعضاء الهيئة؛
- تتبع أشغال الهياكل المتكفلة بالنساء ضحايا العنف بتراب الجهة وإعداد تقارير سنوية لرئيس الجهة حول وضعية العنف ضد المرأة؛
- التنسيق مع المجتمع المدني المحلي، كلما تطلب الأمر ذلك، فيما يخص إعداد وتتبع وتقييم السياسات العمومية على مستوى الجهة؛
- اقتراح آليات على رئيس مجلس الجهة التي من شأنها تيسير مشاركة المواطنات والمواطنين في تتبع السياسات العمومية على مستوى الجهة.

هيكلة الهيئة

يتأسس مكتب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بطريقة توافقية أو بالتصويت. يتكون مكتب الهيئة من:

- الرئيس(ة) ونائبه(ة)؛
- الكاتب (ة) العام (ة) ونائبه (ة)؛
- مكلف (ة) بالتواصل ونائبه (ة)
- يمكن للهيئة أن تحدث لجان موضوعاتية مكونة من باقي أعضائها يرأسها منسق(ة).

ويسهر مكتب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص على التنسيق ما بين أعضاء الهيئة والجهة وتتبع أعمال اللجان وصياغة التقارير المرتبطة بمهامها الاستشارية.

يستحسن أن تتكلف برئاسة الهيئة جمعيات وبالخصوص النساء الممثلة لإحدى جمعيات المجتمع المدني العضوة بالهيئة.

مدة الهيئة

تتطابق مدة الهيئة مع مدة انتداب مجلس الجهة.

مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده
المادة 7: « يتم إعداد مشروع برنامج التنمية الجهوية وفق منهج تشاركي. ولهذه الغاية، يقوم رئيس مجلس الجهة بإجراء مشاورات مع: - المواطنات والمواطنين والجمعيات وفق الآليات التشاركية للحوار والتشاور المحدثة لدى مجلس الجهة طبقا لأحكام المادة 116 من القانون التنظيمي السالف الذكر رقم 111.14؛ - الهيئات الاستشارية المنصوص عليها في المادة 117 من القانون التنظيمي السالف الذكر رقم 111.14.»
مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادة 4 والمادة 5)
المادة 4: «(...)ولهذه الغاية، تحدث لجنة استشارية لإعداد التراب كإطار للتشاور وإبداء الرأي حول مشروع التصميم الجهوي لإعداد التراب.» **المادة 5:** «تتألف اللجنة الاستشارية المحدثة بموجب المادة 4 أعلاه، من الأعضاء التالي بيانهم: - (...)؛ -رؤساء الهيئات الاستشارية المنصوص عليها في المادة 117 من القانون التنظيمي السالف الذكر رقم 111.14؛ كما يمكن لرئيس اللجنة أن يدعو كل شخص يرى فائدة في حضور أشغالها.

بطاقة توجيهية:

2.1 معرفة العناصر المكونة للهيئة

إن أساس الإطار التنظيمي والمرجعي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يكمن في رغبة انفتاح الجهات على محيطها الخارجي وخاصة المجتمع المدني. ومن أجل رفع أي غموض، يتعين ضبط بشكل جيد العناصر المكونة لها والدور الذي تضطلع به قبل بدأ مسلسل تأسيسها.

تشكيلة وهيكلة واختصاصات ومدة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
تشكيلة الهيئة
تتشكل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من ممثلات وممثلي المجتمع المدني المحلي النشيط على مستوى المحيط الخارجي والمباشر للجهة، وذلك على الشكل التالي: - **شخصيات وفاعلات وفاعلون نشطاء على مستوى منظمات المجتمع المدني والجمعيات والتعاونيات والشبكات المحلية.... إلخ ينتمون إلى المجال الترابي للجهة؛** - **أشخاص مرجعيون وباحثون ومقاولون؛** - **نساء ورجال وشباب وأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة...؛** ويتم اختيارهم داخل الهيئة بتشاور مع المجتمع المدني وفق منهجية تشاركيه وشفافة وفي احترام للمعايير المحددة من طرف الجهة. ويتعين أن يكونوا معتمدين من طرف جمعياتهم وهيأتهم وأن يقوموا بعملهم بشكل تطوعي. ومن أجل ضمان تمثيلية ونجاعة الآراء التي ستتخذها الهيئة، يتعين أن تراعى في عضويتها: - **التوازن الترابي ضمان التمثيلية كافة مكونات المجال الترابي للجهة؛** - **احترام المحاور الموضوعاتية الكبرى المحددة لمهام الهيئة.** **يستحسن أن يكون أعضاء هذه الهيئة من خارج أعضاء مجلس الجهة (تفاديا لتضارب المصالح أو لخلق حرج غير مقصود لبقية الأعضاء)**



بطاقة توجيهية:

1.1 تملك الإطار القانوني والمرجعي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، تبعا للأرضية القانونية المؤطرة لها، فضاء تشاركي يعكس بوضوح، من خلال التطلعات التي تسعى إليها والمقاربة والأسس التي تنبني عليها، الإرادة في إشراك المواطنات والمواطنين في إدارة شؤون ترابهم. ومن أجل مباشرة وتأطير النقاش داخل مجلس الجهة حول إحداث هذه الهيئة، نورد فيما يلي الإطار القانوني والمرجعي لهذه الآلية التشاركية.

الدستور المغربي
تصدير «(....) وتأسيسا على هذه القيم والمبادئ الثابتة، وعلى إرادتها القوية في ترسيخ روابط الإخاء والصداقة والتعاون والتضامن والشراكة البناءة، وتحقيق التقدم المشترك، فإن المملكة المغربية، الدولة الموحدة، ذات السيادة الكاملة، المنتمية إلى المغرب الكبير، تؤكد وتلتزم بما يلي: - (..) - حظر ومكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي، مهما كان....؛ **الباب الثاني من الدستور** **الحريات والحقوق الأساسية** الفصل 19: «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أ حكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتُحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز.».
القانون التنظيمي رقم 14-111 المتعلق بالجهات **الباب الرابع** **الآليات التشاركية للحوار والتشاور** المادة 116: « تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور، تحدث مجالس الجهات آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها طبق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للجهة. المادة 117: «تحدث لدى مجلس الجهة ثلاث (3) هيئات استشارية: - هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ - ..(....)..؛ - ..(...). يحدد النظام الداخلي للمجلس تسمية هذه الهيئات وكيفيات تأليفها وتسييرها.

المسطرة رقم 1:

التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة	**خلال السنة الأولى من انتداب مجلس الجهة**
الأطراف المعنية	- مجلس الجهة، المنتخبات والمنتخبون عن الأغلبية والمعارضة - أطر الجهة
الأهداف	- التشاور حول إحداث الهيئة؛ - تملك الإطار القانوني والتنظيمي المؤطر لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (دستور 2011، القانون التنظيمي المتعلق بالجهات، النظام الداخلي لمجلس الجهة)؛ - تبادل الرأي والتشاور حول مسلسل إحداث الهيئة؛ - اتخاذ قرار إحداث الهيئة من لدن رئيس المجلس ومكتبه بالتشاور مع باقي أعضاء المجلس؛ - تعيين لجنة تقنية داخلية بالجهة توكل إليها مهمة التحضير لإحداث الهيئة.
الإجراءات	- التشاور بشأن عضوية الهيئة ومهامها وأهدافها واشتغالها تبعا للأرضية القانونية المؤطرة لها وحول التحضير لإحداثها على مستوى الجهة (في إطار ورشة عمل أو اجتماع)؛ - مأسسة تدبير هذه الهيئة داخل الجهة، وذلك بتعيين لجنة تقنية داخلية بالجهة مكونة من منتخبات ومنتخبين وأطر الجهة (نساء ورجال)، توكل إليها مهمة التحضير لإحداث الهيئة. **لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده.**
المراجع الأساسية	- الدستور (الديباجة والفصلين 19 و139)؛ - القانون التنظيمي رقم 111-14 المتعلق بالجهات (المادة 116 و117)؛ - مرسوم رقم 2.16.299 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده (المادة 7) - مرسوم رقم 583.17.2 بتحديد مسطرة إعداد التصميم الجهوي لإعداد التراب وتحيينه وتقييمه (المادتين 4 و5).

المرحلة الأولى:

مساطر الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة :

تشكل مرحلة الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع نقطة الانطلاقة، وهي المرحلة التي يتخللها توحيد الرؤية والتبادل والبناء المشترك حول دور واشتغال الهيئة.

إن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يهدف إلى تعزيز الديناميات المواطنة المتواجدة بالجهة وضمان شروط تعبئتها، من خلال إبراز الخبرة المشتركة وكذا تمكين المواطنات والمواطنين من المشاركة في إدارة ترابهم، وذلك عبر خلق فضاء للاقتراحات والمبادرات. ويؤطر هذه الآلية التشاركية مجموعة من المواد القانونية:

- **الهيئة هي أحد آليات تفعيل الفصل 19 من الدستور، الذي ينص على المساواة والمناصفة بين الرجل والمرأة ومكافحة كل أشكال التمييز؛**
- **الهيئة هي تنزيل للفصل 139 من الدستور الفقرة الأولى الذي طالب مجالس الجهات ومجالس الجماعات الترابية الأخرى بأن تضع آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها؛**
- **الهيئة هي تفعيل المادة 117 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات التي تنص على إحداث لدى مجلس الجهة هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.**

وتشتمل هذه المرحلة المخصصة للإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على مسطرتين (02) وثمانية (08) بطائق توجيهية:

مسطرة رقم 1: التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- بطاقة توجيهية 1.1: تملك الإطار القانوني والمرجعي للهيئة
- بطاقة توجيهية 2.1: معرفة العناصر المكونة للهيئة
- بطاقة توجيهية 3.1: إبراز أهمية وأدوار الهيئة
- بطاقة توجيهية 4.1: بلورة إطار تنظيمي لعمل الهيئة
- بطاقة توجيهية 5.1: تعيين لجنة تقنية مكلفة بالهيئة

مسطرة رقم 2: الإعداد والتهييئ لإحداث الهيئة

- بطاقة توجيهية1.2: اللقاءات المحلية مع الجمعيات من أجل التحسيس والتواصل حول الهيئة
- بطاقة توجيهية2.2: وضع منظومة تشاركية وشفافة من أجل اختيار أعضاء الهيئة المرتقبين
- بطاقة توجيهية3.2: إعلان الترشيح واختيار أعضاء الهيئة

4.2 الإطار المرجعي لتقديم المساطر

من خلال الاستئناس بما هو معمول به في مجال تدبير الموارد البشرية، تتضمن عملية إعداد المساطر المكونات التالية: **من يفعل ماذا وكيف يفعله** (توجيهات خاصة، طريقة العمل، إلخ...) مع تفسير **الكيف (الهدف)** كما تحيل أيضا هذه العملية على معطى الزمن، وذلك من خلال تحديد تسلسل المهام والأنشطة **حسب الوقت (متى)**.

إن النموذج المرجعي لتقديم المساطر المقترح في هذا الدليل، هو عبارة عن نموذج موحد مقدم على شكل جداول تهدف إلى تبسيط الوصول إلى المعلومة. وقد تم إرفاق تلك المساطر ببطاقات توجيهية من شأنها دعم وتيسير التطبيق العملي لكل مسطرة على حدى، وتتضمن هذه الجداول على سبيل الاستئناس الفقرات التالية:

عنوان المسطرة	تسمية المسطرة
المرحلة	**(متى)** تحديد توقيت تطبيق المسطرة وفق ترتيب تسلسلي منطقي
الأطراف المعنية	**(من)** تحديد الأشخاص/الفاعلين/الأطراف المعنية بتطبيق المسطرة
الأهداف	**(ماذا)** تحديد الهدف/الأهداف المتوخاة من المسطرة مع التبرير
أنواع العمليات	**(كيف)** تحديد العناصر والعمليات التي يجب القيام بها لتطبيق المسطرة
المراجع الأساسية	**(دعم)** الوثائق المرجعية الداعمة لتطبيق المسطرة: قوانين، أنظمة، معايير والملفات المؤطرة للمسطرة المعنية

إن المساطر الخاصة بالمراحل الأربع المقترحة في هذا الدليل الخاص بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يمكن إغناؤها ببطاقة أو عدة بطاقات توجيهية، تفسر العمليات التي يتعين القيام بها من أجل تنفيذ هذه المساطر، وذلك في إطار الدعم المقدم للجهات.

وبهدف تفعيل المراحل الأربع لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة، يتعين الاستعانة بمختص في دينامية المجموعات (Dynamique des groupes)، يتوفر على الخبرة المطلوبة لمواكبة هذه الهيئة منذ الانطلاقة حتى تفعيلها على أرض الواقع. يتعلق الأمر إذن بمسار غير مسبوق تتفاعل فيه أطراف متعددة ذات تجارب ومعارف مختلفة ومرجعية خاصة وهي عملية غنية ومثيرة للاهتمام، لكنها في نفس الوقت يمكن أن تفرز صراعات من شأنها أن تشل زخم هذه المبادرة. ولهذه الغاية، يستحسن إذا ارتأت الجهة الحاجة في ذلك الاستعانة بخبرة خارجية بغية مواكبة البناء والفهم المشترك لغاية ومهمة وأهداف هذه الهيئة وكذا القيم المشتركة لأعضائها.

يقدم الدليل 10 مساطر مجمعة ومقسمة إلى 4 مراحل متتالية وفقًا للتسلسل الزمني المحدد لسير عمل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 1: التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 2: الإعداد والتهييئ لإحداث الهيئة.

المرحلة 1
مساطر الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المسطرة رقم 3: الإعلان الرسمي عن إحداث وهيكلة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 4: التخطيط الاستراتيجي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص.

المرحلة 2
مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة 3
مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المسطرة رقم 5: حكامة ودورية اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 6: الأهمية والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة.

المسطرة رقم 7: تثمين مقاربة النوع ضمن صلاحيات الهيئة.

المرحلة 4
مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المسطرة رقم 8: الأنشطة التي تقوم بها هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لدى الجماعة الترابية (الجهة).

المسطرة رقم 9: تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المسطرة رقم 10: رسملة تجارب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

3.2 بنية دليل المساطر

يشتمل دليل المساطر المتعلق بإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة على ثلاث أقسام:

1. **قسم تمهيدي ونظري**، يقدم الإطار القانوني لهذه الهيئة والسياق الذي جاءت فيه، مع التركيز على الأهداف المنشودة والفائدة المنتظرة من إعداد هذا الدليل؛
2. **قسم عملي**، يعرض المنهجية المعتمدة (المساطر) مع الحرص على إعمال البعد البيداغوجي قدر الإمكان في شرح كل مرحلة من مسلسل إحداث الهيئة؛
3. **قسم ملحق**، يتضمن قائمة بالإحالات على القوانين، بالإضافة إلى بطاقات وأدوات عملية مقترحة في الجزء العملي.

لقد تم تحديد المساطر المتعلقة بإحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع خلال إعداد دليل المساطر الخاص بهذه الهيئة على مستوى الجماعات. وبهدف الحفاظ على مقاربة موحدة في إعداد المساطر الخاصة بهذه الهيئة على مستوى الجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (الجهات العمالات والأقاليم والجماعات)، عمل هذا الدليل على الاستئناس بنفس المراحل، لكن تم بالمقابل بلورة مساطر وبطائق توجيهية جديدة تماشيا مع نتائج الورشات التي تم تنظيمها على مستوى الجهات.

ويقدم الدليل عشر (10) مساطر مجمعة وموزعة على أربع (4) مراحل متتالية:

- **المرحلة الأولى: مساطر الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.**
- **المرحلة الثانية: مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.**
- **المرحلة الثالثة: مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.**
- **المرحلة الرابعة: مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.**

2 تقديم دليل المساطر

1.2 تقديم محتوى دليل المساطر

يعتبر دليل مساطر إحداث وتفعيل وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة إطارا منهجيا وتقنيا يوضع رهن إشارة الجهات باعتباره وثيقة مرجعية تتضمن الإجراءات المسطرية والمنهجية وكذا العملية، التي يتعين توظيفها من طرف الجهات لتفعيل أمثل لهذه الهيئة.

ويتوخى الدليل تحقيق الأهداف التالية:

- المساهمة في تعزيز الوثائق المرجعية والتوجيهية المتعلقة بهذه الآلية المحلية الجديدة والمؤطرة حاليا بالقانون التنظيمي رقم 14-111 المتعلق بالجهات؛
- توفر الجهة على الوثيقة والرجوع إليها عند الحاجة من أجل تسهيل إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- تعزيز اهتمام الجهات من أجل إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

ويستهدف هذا الدليل:

- رؤساء مجالس الجهات وعضوات وأعضاء مجالس الجهات؛
- أطر الجهات المكلفة بالدعم الإداري والتقني لإحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- فاعلوا وفاعلات المجتمع المدني المحلي أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أو المقبلون على العضوية بهذه الهيئة؛
- كل الأشخاص بما في ذلك المنظمات الدولية التي لها اهتمام بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بهدف تعزيز الحكامة الجيدة والتنمية المحلية.

2.2 مسار إعداد دليل المساطر

لقد انطلق مسار إعداد دليل مساطر إحداث وتفعيل وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة عبر مشاورات تحضيرية مع **مختلف الشركاء** على المستوى الوطني (المديرية العامة للجماعات المحلية بوزارة الداخلية، وزارة الأسرة والتضامن والمساواة والتنمية الاجتماعية، مندوبية الاتحاد الأوروبي بالمغرب).

وبغاية تحقيق الانسجام والتناغم مع الإصدارات السابقة، يسعى هذا الدليل قدر الإمكان الحفاظ على هندسة «دليل مساطر إحداث واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات»[3] المنجز من قبل المديرية العامة للجماعات المحلية بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

وقد تمت بلورة هذا الدليل شكلا ومضمونا باستحضار ثلاث اعتبارات:

- **أولا**، انطلاقا من نتائج **التشخيص الترابي** الذي تم تنظيمه بثلاث جهات «**نموذجية**» (الدار البيضاء-سطات وفاس-مكناس ومراكش-أسفي)، وعلى ضوء ورشة نظمت على المستوى الوطني والتي شاركت فيها كل جهات المملكة؛
- **ثانيا**، من خلال البحث والتحليل الوثائقي المرتبط بإحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وفق مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111-14المتعلق بالجهات وكذا عبر تحليل النتائج المجمعة خلال التشخيص الترابي السالف الذكر؛
- **ثالثا**، من خلال الاستناد على **المعايير الدولية والوطنية الهادفة إلى مكافحة العنف والتمييز ضد النساء.**

[3]http://www.pncl.gov.ma/Publication/guide

2.1 الديمقراطية التشاركية

الديمقراطية التشاركية هي تمكين المواطنات والمواطنين وفعاليات المجتمع المدني المنظم من إمكانية التأثير في أنشطة الحكومة. آنذاك يمكن للمواطنين المنظمين الانخراط مباشرة في مسلسل اتخاذ القرارات التي تعنيهم.[2]

تعتبر مشاركة المواطنات والمواطنين حجر الزاوية بالنسبة للديمقراطية. ويمكن أن تتجلى عبر مختلف الآليات والأشكال وكذا على مختلف المستويات. إن مستوى انخراط ومسؤولية المواطنين في مسار تشاركي يتم إبرازه على شكل سلم: حيث تمثل المستويات الدنيا، اللامشاركة والوسط بالشكل الأدنى لمنح السلطة للمواطنين من طرف صناع القرار، في حين تشير المستويات العليا إلى الأماكن الفعلية للمشاركة في السلطة.

درجة المشاركة	1	2	3	4	5
	الإخبار	الاستشارة	النقاش	التداول	التعاون

3.1 مقاربة النوع

مقاربة النوع، التي تعني تحليل وأخذ بعين الاعتبار في جميع المجالات العلاقات الاجتماعية ما بين النساء والرجال، هي لازمة من أجل تحقيق أهداف المساواة طبقا للمقاربة الحقوقية ومن أجل تحسين فعالية الاستراتيجيات التي تسعى للتنمية المستدامة

لا تختزل مقاربة النوع في «الاعتناء بالنساء»، بل تهدف إلى الأخذ بعين الاعتبار بشكل متزامن وضعية وحاجيات وأهداف النساء والرجال في تقاطعاتها. ففي مجال مشاريع التنمية، سواء في بلدان الشمال أو الجنوب، تطبق مقاربة النوع على كافة الأنشطة وتخص كل من الرجال والنساء بما أنه يتعين أخذ بعين الاعتبار الديناميات الاجتماعية التي يتموقع فيها كل واحد. مثال على ذلك جمعية من أمريكا اللاتينية تنظم ورشات لفائدة الرجال العاطلين عن العمل من أجل الوقاية من مخاطر العنف الذي ينتج عن وضعية الفشل الذي يعيشه هؤلاء الرجال جراء عدم قدرتهم على الاضطلاع بدورهم الاجتماعي كأرباب أسر. مثال آخر مشروع التخطيط العائلي بالنيجر يستهدف بالخصوص القائمين على الشؤون الدينية الذين هم رجال.

[2] http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/wp2006_08introduction_democratie_participative_0.pdf

1.1 الإطار المرجعي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من بين الأسس المهمة لتعزيز مسار اللامركزية وتفعيل الديمقراطية التشاركية في ارتباطها بالتنمية المحلية. كما أن إيجاد الهيئة يندرج ضمن تنزيل الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادق عليها المغرب، نخص منها:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية؛
4. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)؛
5. اتفاقية حقوق الطفل؛
6. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛
7. المشاركة الفاعلة للمغرب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (ODD).

إن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة يأتي طبقا لـ:

- التوجيهات الملكية المتضمنة في الرسالة الموجهة للمشاركين في المنتدى البرلماني حول العدالة الاجتماعية في 20 فبراير 2017؛
- المقتضيات الدستورية التي تحيل بشكل واضح على الديمقراطية التشاركية في التصدير والفصول 12،13،14، و15؛
- الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور، التي تحث مجالس الجهات والجماعات الترابية الأخرى، على وضع آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها؛
- مقتضيات المادة 116 من القانون التنظيمي 14-111 المتعلق بالجهات التي تنص على إحداث آليات تشاركية للحوار والتشاور بمجالس الجهات تبعا للفصل 139 من الدستور وفق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للجهة؛
- مقتضيات المادة 117 من نفس القانون التنظيمي المتعلق بالجهات التي تؤكد على إحداث هيئة استشارية لدى مجلس الجهة بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بالنهوض بمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

1 الإطار العام

تقديم

لقد انخرطت المملكة المغربية في إصلاحات سياسية مهمة أبرزها اعتماد الديمقراطية التشاركية كأحد المبادئ الأساسية لبلورة السياسات العمومية. وباعتبارها آلية مكملة للديمقراطية التمثيلية، تعتبر الديمقراطية التشاركية شكلا من أشكال مشاركة المواطنات والمواطنين وفعاليات المجتمع المدني في صناعة القرار على المستوى الوطني والمحلي.

وبهدف تجسيد هذا التوجه، وتفعيلا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور التي حثت مجالس الجهات، والجماعات الترابية الأخرى، على وضع آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين وجمعيات المجتمع المدني في إعداد برامج التنمية وتتبعها، نص القانون التنظيمي رقم 14-111 المتعلق بالجهات في المادة 117 على إحداث ثلاث هيئات استشارية لدى مجلس الجهة:

- هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة **القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛**
- هيئة استشارية تختص بدراسة **القضايا المتعلقة باهتمامات الشباب؛**
- هيئة استشارية بشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين بالجهة **تهتم بدراسة القضايا الجهوية ذات الطابع الاقتصادي.**

ويحدد النظام الداخلي للمجلس تسمية هاته الهيئات وكيفيات تأليفها وتسييرها.

ومن دون شك، تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة التي تشكل موضوع هذا الدليل أحد آليات تفعيل المشاركة المواطنة في إعداد وتتبع السياسات العمومية والبرامج التنموية الجهوية خصوصا التي تسعى لإعمال مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وذلك انطلاقا من الدور الاستشاري الذي أنيط بهذه الهيئة من قبل المشرع.

على الرغم من وجود ديمقراطية تمثيلية، والتي تتجلى في الانخراط التام ومشاركة المواطنات والمواطنين المعنيين بإدارة وتسيير ترابهم في الاستحقاقات الانتخابية، إلا أنه يبقى من الضروري أن تظل الأبواب مفتوحة لكل من يود المشاركة في تدبير الشأن العام لكن شرط أن تحدد قواعد واضحة لذلك.

وبالتالي، فإن كل رأي استشاري أو مقترح أو طلب، يجب أن يجد آذانا صاغية لدى مستوى معين أو آخر، بالرغم من وجود هيئات فوض لها القيام بذلك وتم انتدابها من أجل صياغة القرار النهائي (الأمر يتعلق هنا بالمنتخبين)، إذ يبقى طموح هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع هو تنظيم هذه القوة الاقتراحية المواطنة.

ويقدم هذا الدليل الإطار المرجعي لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة والتعريف بالمفاهيم المؤطرة لمأسستها والمراحل الأربع المعتمدة والعشر مساطر التي تتخللها من أجل تفعيل هذه الهيئة على أرض الواقع.

مقدمة

تدبير التراب، بلورة وقيادة السياسات العمومية، تحديد الاختيارات واتخاذ القرار حول رهانات الجماعات الترابية، كل هذا يشكل جانبا من الانشغالات اليومية للسيدات والسادة المنتخبين وأطر وموظفي الجماعات الترابية، إلا أنه في المقابل، يبقى هذا المجال غامضا ومجهولا بالنسبة للعديد من المواطنات والمواطنين، إذ يجدون أنفسهم غرباء عن التدبير اليومي وعن تحديات المجالات الترابية التي ينتمون إليها، وفي بعض الأحيان يتعذر عليهم الفهم ويسارعون في التساؤل، وقد ينتابهم الإحباط في بعض الأحيان من القرارات المتخذة من قبل الهيئات المحلية.

وهنا يكمن الرهان الأساسي لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع: تقريب الإدارة من المرتفقين من خلال إشراك المواطنات والمواطنين في التفكير حول تحديات الحكامة المحلية، **تشجيع بروز مواطنين يتمتعون بحس من المسؤولية وواعون بأنهم معنيون وقادرون على الانخراط في إدارة شؤون ترابهم، وهذا هو التحدي الكبير لجميع الديمقراطيات الحديثة وهي المسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتق المنتخبات والمنتخبين.**

ومن هذا المنطلق، فالغاية من إيجاد هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة تتمثل في العناصر الثلاث المشكلة لها: المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. فهي تساهم في مقاربة تدبير التراب من منظور دولة الحق والقانون والعدالة الاجتماعية والحد من الفوارق، وذلك من خلال إشراك المواطنات والمواطنين في بلورة برامج تنموية وسياسات مدمجة (inclusifs) وفعالة وناجعة. كما يروم إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تعزيز مقاربة النوع التي تسعى لترسيخ المساواة في الحقوق بين النساء والرجال في بعدها العملي أي على أرض الواقع، بالإضافة لتكريس المساواة ما بين الجنسين في مجال المشاركة السياسية واتخاذ القرار وكذا التثمين والاعتراف الاجتماعي والاقتصادي بأدوار ومساهمة كل من الجنسين في المجالات الخاصة والعامة.

يندرج إعداد هذا الدليل المنهجي، الذي يشكل أحد مخرجات مشروع برنامج دعم الاتحاد الأوروبي لتنفيذ الخطة الحكومية للمساواة «إكرام 2[1] «2017 – 2021، في إطار مواكبة الجهات في الاضطلاع بالمهام والاختصاصات المنوطة بها، إذ يحدد الخطوات والأساليب والأدوات اللازمة لإحداث واشتغال وتتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة. وقد تم تصميمه وتقديمه وفق طريقة سهلة، تمكن السيدات والسادة منتخبي وأطر وموظفي الجهات وممثلي المجتمع المدني من الاستفادة من المعلومات والتوجيهات المضمنة فيه بهدف تسهيل تفعيل هذه الآلية على المستوى العملي.

وقد تم تجميع المعلومات المقدمة في هذا الدليل على شكل مساطر واضحة، والتي هي نتاج لمجموعة من المعارف والمهارات لفاعلين وممارسين (منتخبين وأطر وممثلي المجتمع المدني) أدلوا بها خلال لقاءات تشاورية وورشات تبادل نظمت لهذا الغرض.

ومن دون شك، سيكون لهذا الدليل صدى إيجابي لدى صانعي القرار بالجهة ولدى المواطنات والمواطنين وكذا القائمين على مواكبة الجماعات الترابية، مما سيساهم في إبراز وتثمين ثقافة الإنصات والتشاور قبل اتخاذ القرار. فجميعنا مستفيدون منتخبات ومنتخبون وأطر وسكان.

[1] الخطة الحكومية للمساواة: إطار لتحقيق التلقائية مختلف المبادرات الحكومية المتخذة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وادماج حقوق النساء في السياسات العمومية وبرامج التنمية، أنجزت من طرف القطاعات الحكومية بتنسيق من وزارة الأسرة والتضامن والمساواة والتنمية الاجتماعية

الفهرس

صدر في نفس السلسلة:

- المخطط الجماعي للتنمية (2010)
- البرمجة العمرانية والمعمارية للمرافق العمومية الجماعية ذات الاستعمال الإداري والاجتماعي والثقافي والرياضي (2012)
- دليل منتخبي الجهات (2016)
- دليل منتخبي العمالات والاقاليم (2016)
- دليل منتخبي الجماعات (2016)
- دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات (2017)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى الجهات (2018)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى العمالات والأقاليم (2018)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى الجماعات (2018)
- برنامج عمل الجماعة - دليل منهجي: مسلسل الإعداد، التتبع والتقييم (2019)

الإيداع القانوني: 2019MO4729

ردمك: 978-9954-9626-5-7

ردمك سلسلة دليل المنتخب: 5515-2028



المملكة المغربية
وزارة الداخلية
المديرية العامة للجماعات المحلية

دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة

2019

دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة

تم إصدار هذا المطبوع من طرف المديرية العامة للجماعات المحلية، وذلك في إطار برنامج دعم المناصفة والمساواة بين النساء والرجال، تنفيذ الخطة الحكومية للمساواة، بتمويل من الإتحاد الأوروبي.

سنة النشر: 2019

إنجاز: مكتب الدراسات GOPA

شركة التواصل و الطبع: le point sur le i

تم إعداد هذه الوثيقة بدعم مالي من طرف الاتحاد الأوروبي

مضمون هذه الوثيقة هو مسؤولية المديرية العامة للجماعات المحلية، لا يعكس بالضرورة وجهة نظر الإتحاد الأوروبي.

المملكة المغربية
وزارة الداخلية
المديرية العامة للجماعات المحلية

دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة

سلسلة دليل المنتخب

2019

بتمويل من
الإتحاد الأوروبي